

**ANALISIS PEMOTONGAN GAJI KARYAWAN AKIBAT
RUSAKNYA BARANG PERUSAHAAN MENURUT
MAZHAB SYĀFI'Ī**

(Studi Kasus pada 212 Mart Jl. H.R. Soebrantas Panam

Kota Pekanbaru)

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana (S1) Dalam Ilmu Syari'ah Pada Jurusan Hukum
Ekonomi Syariah (Muamalat) Fakultas Syariah dan Hukum UIN
Sumatera Utara**

SKRIPSI

**Oleh:
NUR LAILA
NIM. 24143.039**



**FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN**

2020 M/ 1441 H

**ANALISIS PEMOTONGAN GAJI KARYAWAN AKIBAT
RUSAKNYA BARANG PERUSAHAAN MENURUT
MAZHAB SYĀFI'Ī**

(Studi Kasus pada 212 Mart Jl. H.R. Soebrantas Panam

Kota Pekanbaru)

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar
Sarjana (S1) dalam Ilmu Syari'ah Pada Jurusan Hukum
Ekonomi Syariah (Muamalat) Fakultas Syariah dan Hukum UIN
Sumatera Utara**

SKRIPSI

**Oleh:
NUR LAILA
NIM. 24143.039**



**FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN**

2020 M/ 1441 H

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nur Laila

Nim : 24.14.3.039

Fakultas/Jurusan : Syariah dan Hukum/Muamalah

Judul Skripsi : **ANALISIS PEMOTONGAN GAJI KARIYAWAN AKIBAT
RUSAKNYA BARANG PERUSAHAAN MENURUT PERSPEKSTIF MAZHAP
SYAFI'I (STUDI KASUS 212 MART JL. H.R.SOEBRANTAS PANAM KOTA
PEKANBARU)**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa judul di atas adalah benar/asli karya saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya, saya bersedia menerima segala konsekuensi bila pernyataan ini tidak benar.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya. Atas perhatian Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih.

Medan, Agustus 2020

Yang membuat pernyataan,




NUR LAILA
NIM:24.14.3.039

**ANALISIS PEMOTONGAN GAJI KARIYAWAN AKIBAT RUSAKNYA BARANG
PERUSAHAAN MENURUT PERSPEKSTIF MAZHAP SYAFI'I (STUDI KASUS 212
MART JL. H.R.SOEBRANTAS PANAM KOTA PEKANBARU)**

Oleh

NUR LAILA

NIM:24.14.3.039

Menyetujui

Pembimbing I



Dr. Sahmiar Pulungan, M.Ag
NIP:19591915 199703 2 001

Pembimbing II

Cahaya Permata, M.H
NIP:19861227 201503 2 002

Mengetahui,

Ketua Jurusan Muamalah,
Fakultas Syariah dan Hukum
UIN-SU Medan

Fatimah Zahara, MA

NIP 19730208 199903 2001

IKHTISAR

212 Mart Jl. H.R. Soebrantas Panam Kota Pekanbaru menurut pengakuan pihak manajemen adalah salah satu perusahaan yang dikelola dengan manajemen *syar'iy*. Perusahaan ini mempekerjakan beberapa karyawan dengan ketentuan apabila ada barang yang rusak dalam melaksanakan tugas maka gaji karyawannya tersebut akan dipotong sebagai bentuk tanggungjawab karyawan tersebut. Permasalahannya dalam penelitian ini adalah bagaimana pelaksanaan pemotongan gaji karyawan di 212 Mart Jl. H.R. Soebrantas Panam Kota Pekanbaru? Selanjutnya adalah bagaimana hukum pelaksanaan pemotongan gaji karyawan di 212 Mart Jl. H.R. Soebrantas Panam Kota Pekanbaru ditinjau dari Perspektif Mazhab Syafi'i?

Untuk menjawab masalah dalam penelitian ini maka peneliti melakukan penelitian lapangan dengan mengumpulkan data melalui wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Sedangkan untuk mendapatkan hukumnya maka peneliti melakukan kajian terhadap kitab-kitab fiqh karya para imam mujtahid yang ada pada mazhab Syafi'i.

Berdasarkan penelitian dapat dijawab masalahnya bahwa pemotongan gaji yang dilakukan pada perusahaan 212 MartJl. Soebrantas Panam Kota Pekanbaru ada dua sebab, yaitu pemotongan gaji karena tidak masuk kerja dan pemotongan gaji karena merusak barang perusahaan. Pemotongan gaji yang dilakukan oleh pihak perusahaan berbeda dengan pandangan pihak karyawan perusahaan. Menurut pihak perusahaan pemotongan gaji tidak pernah dilakukan oleh pihak perusahaan, kecuali karena tidak masuk kerja. Sedangkan berkaitan dengan pemotongan gaji karena merusak barang perusahaan bukan pemotongan gaji, akan tetapi pihak karyawan mengganti utang yang dijanjikan oleh karyawan perusahaan karena ia telah merusak barang tertentu karena sengaja atau karena kelalaian, dan ini adalah janji dari pegawai yang bersangkutan untuk menggantinya pada waktu gajian. Jadi tidak ada pemotongan gaji. Sedangkan menurut karyawan itu adalah pemotongan karena dipotong sebelum menerima gaji, akan tetapi mereka mengakui bahwa akan diganti barang yang rusak tersebut ketika gajian. Menurut pihak karyawan itu adalah termasuk kepada pemotongan gaji. Hukum pemotongan gaji yang ditinjau dari perspektif mazhab Syafi'i tidak ada, yang ada adalah hukum pembebanan tanggungjawab kepada *ajir* ketika merusak barang *musta'jir*. Dalam hal ini, ada dua penjelasan dalam kitab-kitab mazhab Syafi. *Pertama* kerusakan barang *musta'jir* yang tidak disengaja oleh *ajir*, maka ia tidak boleh dibebani tanggungjawab. Ini artinya *ajir* tidak berkewajiban untuk mengganti barang yang rusak tersebut, karena ia adalah orang yang diberi amanah untuk melaksanakan tugas tertentu dan ia melaksanakannya tidak sengaja. *Kedua*, apabila kerusakan barang *musta'jir* tersebut dilakukan dengan sengaja atau karena kelalaian, maka *ajir* bisa dituntut untuk bertanggungjawab atas rusaknya barang *musta'jir* tersebut, dimana ia harus mengganti barang yang rusak tersebut. Adapun hukum pemotongan gaji karyawan di perusahaan tersebut ditinjau dari perspektif mazhab Syafi'i di atas adalah boleh dilakukan apabila memang ada faktor

kesengajaan dan atau kelalaian dari pihak *ajīr*. Berdasarkan data-data yang diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan bahwa kerusakan barang perusahaan yang terjadi adalah disebabkan faktor kelalaian karyawan yang bersangkutan. Pemotongan gaji yang dilakukan oleh pihak perusahaan adalah bentuk pertanggungjawaban yang sudah dijanjikan oleh karyawan yang bersangkutan. Kebijakan pemotongan gaji untuk mengganti barang perusahaan yang rusak adalah untuk membantu karyawan tersebut, karena ia tidak mampu menggantinya saat kejaidan, akan tetapi ia mampu menggantinya pada saat gajian.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah rabbi 'alamin, Allahumma Salli 'ala Muhammad wa'alali Muhammad. Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT. atas limpahan rahmat dan karunia-Nya serta nikmat iman dan Islam serta shalawat dan salam penulis hadiahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW. pembawa risalah dan pemberi contoh keteladanan dalam menjalankan Syariat Islam yang kita berharap mendapat syafaat-Nya di *yaumul akhir* kelak kepada penulis, sehingga penulisan skripsi yang berjudul: ***ANALISIS PEMOTONGAN GAJI KARYAWAN AKIBAT RUSAKNYA BARANG PERUSAHAAN MENURUT MAZHAB SYAFI'I (Studi Kasus pada 212 Mart Jl. H.R. Soebrantas Panam Kota Pekanbaru)***. dapat diselesaikan. Penulisan skripsi ini dimasukkan untuk melengkapi persyaratan memperoleh gelar Sarjana (S.I) pada Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan. Diawali dari pencarian objek kajian, inventarisasi data (bahan), penulisan, bimbingan, pencetakan, sampai penyelesaian dan akhirnya terwujud sebagaimana adanya, banyak pihak yang memberikan bantuan kepada penulis, Penulis menyadari bahwa skripsi ini dapat diselesaikan karena adanya arahan, bimbingan, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak, maka untuk itu penulis menyampaikan ucapan terimakasih.

Skripsi ini penulis persembahkan kepada Ayahanda, Ibunda dan suami tercinta Ayahanda Ashari, Ibunda Armida dan suami tercinta Muhammad Al- Khotib yang telah menjaga, merawat, dan mengurus serta memberikan perhatian yang ekstra dikala penulis sudah patah semangat dan mendoakan yang terbaik bagi penulis di setiap sujudnya. Terima kasih telah mendidik dan memberikan pendidikan yang layak bagi penulis. Juga kepada suamiku tersayang yang senantiasa selalu mendukung, memberi semangat dikala penulis merasa lelah, selalu memotivasi dalam hal yang positif. Serta saudara-saudara kandung penulis, yang selalu memberikan semangat dalam menyelesaikan studi di Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sumatera Utara ini.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bantuan, dorongan semangat dan bimbingan dari berbagai pihak, untuk itu penulis menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Saidurrahman S, Ag selaku Rektor Universitas Islam NegeriIslam Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Zulham, M.Hum, selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum.
3. Ibu Fatimah Zahara, MA, selaku Ketua Jurusan Hukum EkonomiSyariah (Muamalah) dan Penasehat akademik penulis sekaligus sebagaiorang tua penulis di UIN Sumatera Utara yang selalu mengarahkan danmenasihati penulis dari aspek akademik maupun pribadi.
4. Ibu Tetty Marlina Tarigan, M.Kn selaku Sekretaris Jurusan HukumEkonomi Syariah (Muamalah) yang penuh kesabaran

dalammenanggapi semua urusan di kejuruan, semoga Allah SWT membalaskebaikannya.

5. Ibu Dr. Sahmiar Pulungan, M.ag selaku Pembimbing I penulis yang sudahbanyak memberikan penulis masukan dan arahan dalammenyelesaikan skripsi ini dan segenap jajaran birokrasi di FakultasSyariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
6. Ibu Cahaya Permata, M.H selaku Pembimbing II penulis yangsenantiasaa memberikan bimbingan dan arahan kepada penulissehingga skripsi ini dapat dirampungkan.
7. Ibu Staff perpustakaan Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas IslamNegeri Sumatera Utara.
8. Seluruh *staff* Koperasi Serba Usaha Syariah (KSUS) Haliman FakultasSyariah dan Hukum.
9. Kepada abang Asnawir Nasution sebagaiManager Operasionaldan tak lupa pula kepada Staff pegawai yang telah memberikan pengarahan kepada penulisdan melakukan penelitian di 212 Mart Kota Pekanbaru.
10. Terkhusus untuk sahabat-sahabat penulis: Ahmad Qodri,SH, Nurmalia,SH, Arif Zuanda Fauzi, SH, Arkan Dewantara Simanjuntak, SH,Nurfahrina, SH, Adjie Septiahadyanto, SH, Arif Irama, SH, Novita Nanda Sari Br Ritonga SH,Rizki Winda sari SH. yang selalu mempunyai cara untuk membuat hari-hari terasa cerah penuh harapan.

11. Teman-teman di Jurusan Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah) terutama Kelas B yang telah memberikan kenangan selama kurang lebih 4 (empat) tahun perkuliahan.

Akhirnya dengan mengharapkan ridho Allah SWT. Semoga skripsi ini ada manfaatnya bagi penulis dan bagi masyarakat Islam pada umumnya, seraya penuh harap bagi para pembaca mengoreksi serta memberi kritik yang bersifat positif konstruktif.

Medan, Agustus 2020

Penulis,



NUR LAILA

Nim: 24.14.3.039

DAFTAR ISI

Halaman

PERNYATAAN	i
PERSETUJUAN	ii
IKHTISAR	iii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	15
C. Tujuan Penelitian	15
D. Batasan Masalah	16
E. Manfaat Penelitian	17
F. Kerangka Teoritis.....	18
G. Hipotesis	19
H. Metode Penelitian	19
1. Tipe Penelitian	19
2. Pendekatan Masalah.....	19
3. Bahan Hukum.....	20
4. Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum.....	21
5. Analisis Pengolahan Baha Hukum.....	22
I. Sistematika Pembahasan	22
BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG UPAH	25
A. Defenisi dan Dasar Hukum Upah Menurut Alquran dan Hadis	25

B. Rukun dan Syarat-syarat Upah Mengupah	29
C. Hak dan Kewajiban <i>Mustajit</i> dan <i>Ajir</i> terkait Upah Menurut Mazhab Syafi'i.....	34
D. Hak dan Kewajiban Pekerja terkait Upah Menurut Peraturan Perundang-undangan di Indonesia	37

BAB III PELAKSANAAN PEMOTONGAN GAJI KARYAWAN

DI 212 MART JL.HT. SOEBRANTAS PANAM

KOTA PEKANBARU..... 42

A. Profil 212 Mart Jl. H.R. Soebrantas Panam Kota Pekanbaru	42
B. Konsep Gaji di 212 Mart Jl. H.R. Soebrantas Panam Kota Pekanbaru.....	44
C. Faktor-faktor yang Dapat Menyebabkan Pemotongan Gaji Karyawan di 212 Mart Jl. H.R. Soebrantas Panam Kota Pekanbaru.....	48
D. Pendapat Pengelola dan Karyawan tentang Pemotongan Gaji di 212 Mart Jl. H.R. Soebrantas Panam Kota Pekanbaru.....	60

BAB IV HUKUM MEMOTONG GAJI KARYAWAN

KARENA RUSAKNYA BARANG DITINJAU

DARI PERSPEKTIF MAZHAB SYAFI'I65

A. Hukum Memotongan Gaji Karyawan karena Rusaknya Barang Perusahaan ditinjau dari Perspektif Mazhab Syafi'i	65
B. Hukum Pememotongan Gaji Karyawan karena Rusaknya Barang di 212 mart Jl. H.R.Soebrantas Panam	

Kota Pekanbaru	79
----------------------	----

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	90
---------------------	----

B. Saran	92
----------------	----

DAFTAR PUSTAKA.....	
----------------------------	--

LAMPIRAN.....	
----------------------	--

DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
-----------------------------------	--

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai makhluk sosial harus senantiasa mengikuti aturan yang telah ditetapkan Allah Swt, baik dalam perkara yang bersifat *duniawi* maupun *ukhrawi*. Semua aktifitas *mukallafkan* diminta pertanggung jawabannya kelak di hari akhirat. Setiap orang memiliki hak dan kewajiban, hubungan hak dan kewajiban diatur dengan kaidah-kaidah hukum untuk menghindari terjadinya bentrok antar berbagai kepentingan. Kaidah hukum yang mengatur hubungan hak dan kewajiban dalam kehidupan bermasyarakat disebut dengan *hukummu'amalah*.¹

Salah satu bentuk hukum *mu'amalah* yang sering terjadi adalah kerjasama antar sesama manusia. Pada satu pihak sebagai penyedia jasa manfaat atau tenaga yang lazim disebut dengan buruh atau bekerja dengan orang lain yang menyediakan pekerjaan yang lazim pula disebut majikan. Bagi setiap orang bekerja merupakan suatu kewajiban untuk memenuhi kebutuhan hidup dan untuk kehidupan sepanjang masa, selama ia mampu membanting tulang, memeras keringat dan mengasah otak.²

Dalam rangka saling memenuhi kebutuhannya, buruh mendapat kompensasi berupa upah dari si pemberi upah, sedangkan si pemberi upah mendapatkan jasa dan atau tenaga dari buruh. Kerjasama seperti ini dalam

¹Rahmat Syafe'i, *Asas-Asas Hukum Mu'amalah*, edisi revisi (Yogyakarta: UII press, 2000), h.7.

²Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, cet Ke-3, (Jakarta: Rineka cipta, 2001), h. 26-27.

literatur *fiqh* sering disebut dengan istilah *ijārah*, yakni sewa-menyewa jasa tenaga manusia dengan adanya imbalan atau upah.³

Dalam kitab *fiqh*, *ijārah* ini ada dua macam, yaitu *pertama* disebut dengan *ijārah* terhadap kemanfaatan suatu barang, dimana yang menjadi objek akad adalah kemanfaatan suatu barang (atau yang biasa dikenal dengan sebutan penyewaan barang). *Kedua* disebut dengan *ijārah* terhadap pekerjaan, dimana yang menjadi objek akad adalah pekerjaan (atau yang biasa dikenal dengan istilah mempekerjakan seseorang dengan upah).

Contoh *ijārah* yang pertama adalah, seperti menyewakan harta tidak bergerak (tanah, rumah, kios, pekarangan, kendaraan untuk dinaiki dan untuk mengangkut barang, pakaian dan perhiasan untuk digunakan dan sebagainya) dengan syarat kemanfaatan barang yang disewakan tersebut adalah kemanfaatan yang mubah. Apabila kemanfaatan itu berupa kemanfaatan yang diharamkan, seperti bangkai, darah, upah tukang meratapi mayat, maka tidak sah melakukan *ijārah* terhadapnya. Sedangkan contoh *ijārah* yang kedua, yaitu akad *ijārah* terhadap suatu pekerjaan tertentu, seperti mengupah seseorang untuk membangun suatu bangunan, mengupah seseorang untuk menjahit baju, mengupah seseorang untuk mengangkut suatu barang ke tempat tertentu, mengupah seseorang untuk mewarnai kain, mengupah seseorang untuk memperbaiki sepatu dan sebagainya berupa pekerjaan-pekerjaan yang boleh mengupah seseorang untuk melakukannya.

³Hendi Suhendi, *Fiqh Mu'amalah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), h. 113.

Ijārah dengan dua bentuknya di atas adalah disyariatkan dan diubah berdasarkan dalil Al-Qur'an, Sunnah dan Ijma'. Ummat Islam pada masa sahabat berijma' bahwa *ijārah* adalah boleh, karena manusia membutuhkan kemanfaatan suatu barang seperti kebutuhan mereka kepada barang itu sendiri. Yang sangat menarik untuk dikaji adalah bentuk *ijārah* yang kedua ini, dimana yang menjadi objek akadnya adalah pekerjaan atau yang biasa kita kenal dengan istilah mempekerjakan seseorang dengan upah. Upah mengupah ini sudah dilakukan dalam peradaban umat manusia. Hanya saja bentuk kontrak upah mengupah tersebut mengalami perkembangan sesuai dengan perkembangan peradaban umat manusia itu sendiri. Sebagai contoh dalam Alquran dijelaskan bahwa boleh mengambil upah dalam hal menyusui anak. Firman Allah Q.S. at-Talaq/60: 6.

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وَجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُّوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ ۚ وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمِلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّى يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ ۚ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ ۚ وَأَتَمَّرُوا ۖ بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ ۚ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُمْ فَمِصْرُضِعْ لَهُ ۚ أُخْرَىٰ

Artinya: tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, Maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan Maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.⁴

⁴Departemen Agama, *Alquran dan Terjemahnya* (Bandung: Toha Putra, 1996), h. 246.

Dari ayat di atas jelas tergambar bahwa boleh seorang perempuan mengambil upah dari pekerjaannya menyusui anak bayi. Masalah upah mengupah ini juga sudah terjadi pada masa Nabi Musa, yaitu kisah Nabi Musa dengan putri Nabi Syuaib. Firman Allah Q.S. al-Qasas/28:26.

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".⁵

Islam sebagai agama yang sempurna, memiliki aturan tersendiri tentang upah mengupah ini yang disebut dengan *ijārah* sebagaimana di atas. Mempekerjakan seseorang memiliki aturan tersendiri yang tidak boleh mencederai orang yang dipekerjakan. Hak dan kewajiban yang mempekerjakan dan yang bekerja diatur dalam Islam. Dalam hadis yang diriwayatkan dari Rafi' Ibnu Rifa'ah r.a, ia berkata:

لَقَدْ نَهَاَنَا نَبِيُّ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ عَنْ كَسْبِ الْأَمَةِ إِلَّا مَا عَمِلَتْ بِيَدِهَا وَقَالَ هَكَذَا بِأَصَابِعِهِ نَحْوُ الْخَبْزِ وَالْعَزْلِ وَالنَّفْسِ

Artinya: Sesungguhnya Rasulullah melarang hasil kerja budak perempuan kecuali yang ia lakukan dengan menggunakan kedua tangannya. Beliau bersabda sambil menunjuk kearah roti, pemintalan dan penyisiran.⁶

⁵Ibid. h. 457.

⁶Ahmad bin Hanbal Abdullah as-Syaibani, *Musnad Ahmad bin Hanbal*, Juz IV(al-Qahirah: Muassasah Qurtubah, t.t), h. 341.

Dengan demikian dapat dipahami bahwa mempekerjakan seseorang memiliki aturan tersendiri yang harus diikuti dan dilaksanakan sehingga tidak mencederai pemberi kerja dan atau yang bekerja. Rasulullah Saw juga menjelaskan agar upah yang bekerja segera ditunaikan. Rasulullah Saw bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

Artinya: Rasulullah bersabda: “Berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum keringatnya mengering.”

Syara' menetapkan sejumlah jaminan terhadap hak *ajir* (orang yang dipekerjakan dengan upah), yaitu kerelaan dan persetujuan, keadilan atau porposionalitas, dan *urf* (kebiasaan yang berlaku, *common law*). Oleh sebab itu, upah harus adil sesuai dengan kebiasaan yang berlaku dengan mempertimbangkan bentuk keahlian, serta harus dilakukan atas dasar kebebasan, kerelaan dan atas kemauan sendiri tanpa ada suatu pemaksaan. Oleh sebab itu, tidak boleh mempekerjakan seseorang dengan paksa, tidak boleh menganiaya *ajir*, tidak menghalang-halangi haknya (upahnya) atau mengulur-ulur pembayarannya, atau mendapatkan suatu kemanfaatan darinya tanpa *iwadh* (upah), karena barangsiapa menggunakan jasa seorang pekerja tanpa memberinya upah, itu sama saja ia memperbudaknya sebagaimana yang dikatakan oleh fuqaha Islam yang disimpulkan dari sebuah hadist yang menganggap orang yang “memakan” tenaga dan jerih payah seorang pekerja sama saja seperti seorang yang menjual orang yang berstatus merdeka dan memakan harga hasil penjualan itu. Hadist tersebut diriwayatkan dari Abu Hurairah r.a, ia berkata, “ Rasulullah SAW. Bersabda,

حَدَّثَنِي بِشْرُ بْنُ مَرْحُومٍ حَدَّثَنَا يَحْيَى بْنُ سُلَيْمٍ عَنْ إِسْمَاعِيلَ بْنِ أُمَيَّةَ عَنْ سَعِيدِ بْنِ أَبِي سَعِيدٍ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمْ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ قَالَ اللَّهُ ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ عَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوَى مِنْهُ وَمَنْ يُعْطِ أَجْرَهُ⁷

Artinya: Telah bercerita kepadaku Bisyr bin Marhun, telah bercerita kepada kami Yayhya bin Sulaim dari Ismail bin Umayyah dari Said bin Abi Said dari Abu Hurairah r.a. dari Nabi saw bersabda: Allah berfirman ada tiga dimana saya adalah musuh mereka pada hari Kiamat, Siapa yang menjadi musuh-Ku maka Aku akan memusuhinya, *pertama* seseorang yang berjanji setia pada-Ku, namun menghianatinya, *kedua* seorang yang menjual orang lalu ia memakan hasil penjualannya, *ketiga* seseorang yang mempekerjakan seorang buruh, namun setelah buruh tersebut menyelesaikan pekerjaannya orang tersebut tidak memberikan upahnya. (H.R. Bukhari)

Ibnu Tin mengatakan bahwa Allah Swt adalah seteru bagi semua orang yang berlaku zalim, hanya saja disini Allah SWT ingin memberikan penekanan lebih dalam memberikan ancaman terhadap ketiga kriteria orang tersebut.⁸

Pada hadis-hadis lain, Rasulullah Saw menekankan perlunya memenuhi hak pekerja sebagaimana yang telah disebutkan di atas. Imam Syaukani dalam kitabnya Nail al-Awtar mengutip sebuah hadis yang diriwayatkan oleh Abu Hurairah dalam Kitab Musnad Ahmad bin Hanbal Rasulullah SAW sebagai berikut:

⁷Muḥammad bin Ismā'īl bin Ibrāhīm bin al-Mughirah al-Bukhārī, *Al-Jāmi' aṣ-Ṣaḥīḥ al-Musnad min Ḥadīṣ Rasūlillah Sallahu'alaihi wasallama wa sunanuhu wa Ayyāmuhu*, Jilid 7 (Berūt: Dār al-Fikr, 1990), h. 471.

⁸Muḥammad bin 'Alī bin Muḥammad bin 'Abdullah as-Syaukānī, *Nailul Awṭār* Juz V, (Mesir: Dār al-Hadīṣ, 1993), h.295.

وَعَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ فِي حَدِيثِهِ «عَنْ النَّبِيِّ - صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ - أَتَيْتُهُ لَمْ يَمْتَهِنَا خَرِيلَةُ مِنْ رَمَضَانَ،
قِيلَ: يَا رَسُولَ اللَّهِ هِيَ كَيْلَةُ الْقَدْرِ؟ قَالَ: لَا، وَلَكِنَّ الْعَامِلَ إِذَا تَمَّ يَوْفَأَ جَرَّهَا إِذَا قَضَى عَمَلَهُ»⁹

Artinya: Dari Abi Hurairah dalam sebuah hadis dari Nabi Saw “Ummat beliau diberi ampunan pada malam terakhir bulan Ramadhan. Lalu ditanyakan kepada Beliau, ‘wahai Rasulullah, apakah itu adalah malam Lailatul Qadar?’ Beliau menjawab, “tidak, akan tetapi bukankah seseorang yang bekerja akan dipenuhi upahnya tidak lain ketika ia telah selesai melaksanakan pekerjaan.”

Sebagai bentuk perhatian syariat yang sangat besar terhadap hak-hak pekerja dan buruh, terutama upah, maka syariat menetapkan sejumlah syarat tertentu ketika mengadakan kesepakatan akad *isti’jaar* (kontrak). Di antara syarat-syarat tersebut adalah: upahnya harus berupa harta yang memiliki nilai (*mutaqawwam*), yaitu boleh digunakan dan dimanfaatkan menurut agama, jelas dan diketahui spesifikasinya oleh pihak pekerja baik spesifikasi jenis, kadar dan sifatnya, sama seperti harga dalam akad jual beli, hal ini berdasarkan hadis di atas. Hal ini sebagaimana yang ditulis oleh Imam Syaukani sebagai berikut:

منالستاجراجيرافليسملهاجرته¹⁰

Artinya: Barangsiapa yang mempekerjakan seseorang, hendaklah ia menyebutkan dan menjelaskan upahnya.”

Syarat diketahuinya upah tidak bisa terpenuhi kecuali dengan cara dijelaskan dan ditentukan secara pasti. Disyaratkan juga bahwa

⁹*Ibid.* Juz III, h. 352.

¹⁰*Ibid.* Juz V, h. 349.

kemanfaatan yang menjadi objek akad harus diketahui kadarnya juga, seperti diketahui berdasarkan maksud dan tujuannya seperti menjahit baju, membuat pintu, dan sebagainya, atau dengan menentukan jangka waktu seperti mempekerjakan seseorang secara harian, bulanan atau tahunan.

Penentuan jangka waktu itu ada kalanya dengan batas waktu apabila yang menjadi objek akad adalah suatu pekerjaan dan kemanfaatan yang keberadaannya terus tersambung, seperti dalam penyewaan rumah atau kios, atau ada kalanya dengan batasan tempat atau ruang jika yang diinginkan adalah dalam bentuk berjalan, seperti penyewaan kendaraan, yakni jasa pengangkutan dari suatu tempat ke tempat lain.

Wahbah Az-Zuhayli menjelaskan bahwa dalam mazhab Syafi'i dijelaskan bahwa upah berhak diterima dengan adanya kerja atau dengan melaksanakan sesuatu yang diminta dari pihak pekerja. Hal ini berdasarkan hadist di atas. *"akan tetapi bukankah seseorang yang bekerja akan dipenuhi upahnya tidak lain ketika ia telah selesai melaksanakan pekerjaannya."* Apabila pihak pekerja tidak menuntaskan pekerjaannya, maka yang harus dibayarkan adalah sesuai dengan kadar pekerjaan yang telah dilakukan. Adapun berkenaan dengan positifnya hak kepemilikan pekerja atas upah, disini ada dua versi pendapat fuqaha. Ulama *Syafi'iyah* dan ulama *Hanabilah* mengatakan, kepemilikan terhadap upah muncul dan tetap dengan terbentuknya akad, yakni upah tersebut menjadi positif dan wajib oleh sebab akad *ijārah* itu sendiri, karena akad *ijārah* adalah masuk kategori akad *mu'aawadhah* (pertukaran), sementara akad *mu'aawadhah* menghendaki kepemilikan

terhadap dua hal yang dipertukarkan sesaat setelah akad terbentuk, seperti hak kepemilikan pihak penjual atas harga barang yang dijualnya dengan akad jual beli yang dilakukannya.

Versi pendapat kedua adalah pendapat ulama *Malikiyah* dan ulama *Hanafiyah*, upah atau biaya sewa belum berstatus positif dan menjadi wajib hanya oleh sebab akad itu sendiri, akan tetapi upah atau biaya sewa menjadi positif dan wajib ketika pihak yang bersangkutan telah mendapatkan kemanfaatan yang dimaksud secara nyata atau dengan menjadikannya bisa mendapatkan kemanfaatan tersebut. Karena pada saat itulah, sesuatu yang menjadi objek akad menjadi milik *musta'jir* (pihak yang mempekerjakan).

Kesimpulannya, hubungan antara pihak yang mempekerjakan dengan pihak yang dipekerjakan dibangun atas asas rasa kemanusiaan, rasa kasih sayang, kemitraan, dan keadilan, atau kesepadanan, kerelaan, dan *urf*.¹¹

Dilihat secara fungsional, buruh dan pengusaha adalah dua pihak yang saling membutuhkan. Pengusaha membutuhkan buruh dalam kegiatan bisnisnya dan buruh membutuhkan pengusaha untuk bekerja.¹² Pada masa ini semua perusahaan menerapkan sistem kontrak kerja terhadap semua karyawannya. Hukum kontrak merupakan bagian dari hukum perikatan. Kontrak atau perjanjian adalah sebuah peristiwa hukum yang dilakukan oleh dua orang atau lebih dimana keduanya membuat

¹¹Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islām Waadillatuhu jilid 7*, (Jakarta: Gema Insani dan Darul Fikri, 2011), h. 83-86.

¹²Manan, Munafrizal, *Gerakan Rakyat Melawan Elite*, (Yogyakarta: Resist Book, 2005), h. 196.

pernyataan secara tertulis yang telah disepakati dan harus dipatuhi oleh kedua belah pihak sebagai mana dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata pada pasal 1338 ayat (1) yang menentukan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuat.¹³

Sedangkan apabila dilihat dari pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP) syarat sahnya suatu perjanjian diantaranya adanya kesepakatan kedua belah pihak. Namun apabila syarat tersebut tidak terpenuhi salah satu atau parapihak membuat kesepakatan dibawah tekanan atau paksaan, maka perjanjian itu dapat dibatalkan.¹⁴

Perjanjian kerja disebuah perusahaan idealnya melindungi semua kepentingan pihak yang terkait dalam perjanjian karena sebuah perjanjian semestinya dibuat berdasarkan hasil kesepakatan antara kedua belah pihak, karena terdapat hak dan kewajiban kedua belah pihak. Berkaitan dengan hal ini penulis melakukan penelitian di 212 Mart Jl H.R. Soebrantas Panam Pekanbaru, Kecamatan Tampan, Kota Pekanbaru. Dimana Perusahaan 212 Mart menerapkan sebuah aturan apabila terjadi kerusakan barang yang diakibatkan oleh kurangnya pengawasan atau kelalaian karyawan, maka kerugian yang timbul ditanggung oleh karyawan itu sendiri, yaitu dengan cara memotong gaji karyawan dan dibebankan kepada semua karyawan yang besar penggantiannya disesuaikan dengan jabatannya.

¹³Ahmad Miru, *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*, (Jakarta: Raja Wali Pers, 2013),h. 1.

¹⁴R. Suebekti, dan Tjirosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, (Jakarta: Padya Paramita, 2008),h. 339.

Menurut Yusuf Qardawi, Islam sangat keras dalam pengharaman harta, sebagaimana sangat keras dalam pengharaman pertumpahan darah. Hal ini diumumkan oleh Nabi di hadapan kerumunan massa dalam jumlah besar dari kalangan sahabatnya ketika haji Wada', beliau bersabda, *"sesungguhnya Allah telah mengharamkan darah-darah kalian dan harta-harta kalian, seperti keharaman hari kalian ini, di bulan ini dan dinegeri ini."* Tidak boleh bagi seseorang mengambil harta orang lain kecuali dengan dua jalan:

1. Dengan jalan pertukaran yang di syariatkan, seperti firman Allah SWT, *"wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil (tidak benar), kecuali dalam perdagangan yang berlaku atas dasar suka-sama suka di antara kamu,"* (An-Nisa': 29)
2. Atau dengan jalan kerelaan hati melalui hibah dan sumbangan secara sukarela, sebagaimana sabda nabi, *" tidaklah halal bagi seorang muslim mengambil harta seorang muslim lainnya kecuali dengan keridhoan hati."*

Karena alasan inilah maka tidak boleh memotong gaji karyawan kecuali dengan kerelaan, pilihannya sendiri, hati yang senang supaya harta hasil pemotongan itu tidak menjadi yang haram dan dianggap memakan harta orang dengan cara yang batil.¹⁵

Pendapat ini pada dasarnya ada di atur di dalam mazhab Syafi'i. Di dalam Kitab Kifayah al-Akhyar dijelaskan sebagai berikut:

¹⁵Yusuf Al- Qaradhawi, *Fatwa-fatwa kontemporer*(Pustaka Al- Kautsar: Jakarta Timur, 2009) h.786-789.

أما إذا وقعت الإجارة على الذمة كما إذا قال لا زمتك حملك هذا الموضوع كما إذا سلمه دابة ليستوفي منها
حقها فهل تلتزم بنفسها في الإجارة بليط بالمؤجر بإبدائها لا بالمعقود عليها قفيا للذمة¹⁶

Artinya: adapun jika ijārah itu berlaku atas dzimmah (tanggungan), seperti kalau dia berkata: Aku letakkan kepadamu tanggungjawab untuk mengangkut barang-barang ini ke tempat sana ! lalu diserahkan kepada orang yang diupah itu binatang untuk mengangkat barang-barang itu, kemudian binatang itu mati, maka akad ijārah itu tidak terfasakh, yakni batal. Bahkan orang yang diupah itu boleh meminta ganti binatang lain daripada orang yang mengupah supaya dapat dilaksanakan kerjanya. Dan dalam masalah ini, apa yang diakadkan dalam perjanjian itu masih tetap berlaku atas tanggungan orang yang diupah.

Yang sangat menarik lagi di dalam Kitab Kifayah al-Akhyar, Imam Taqyuddin mengutip perkataan Syekh Abu Sujak sebagai berikut:

(وَلَا ضَمَانٌ عَلَى الْأَجِيرِ إِلَّا بَعْدَ أَنْ يَأْمِينَ فِي يَدِهِ لِأَنَّهُ يَعْمَلُ فِيهِ كَمَا إِذَا
اسْتَأْجَرَهُ لِقَصَارَةٍ ثَوْبٍ وَنَحْوِهِ وَتَلَفَ فَإِنَّهُ لَا يَضْمَنُهُ لِأَنَّهُ أَمِينٌ وَلَا تَعْدَى مِنْهُ فَأَشْبَهَ عَامِلَ
الْقَرَضِ فَإِنْ تَعْدَى لَزَمَهُ الضَّمَانُ كَمَا إِذَا اسْتَأْجَرَهُ لِلْخَبَرِ فَأَسْرَفَ فِي الْإِقَادِ أَوْ تَرَكَهُ حَتَّى
اخْتَرَقَ أَوْ أَلْصَقَهُ قَبْلَ وَقْتِهِ وَأَشْبَاهَ ذَلِكَ فَإِنَّهُ تَقْصِيرٌ فَلَزَمَهُ الضَّمَانُ¹⁷)

Artinya: Orang yang diupah tidak dipertanggungjawabkan kecuali dengan kesengajaan. Orang yang diupah adalah orang yang diamanahkan dari hal apa yang ada di dalam tangannya, karena ia menggunakan barang itu untuk menjalankan kerjanya. Umpamanya jika ajir itu diupah untuk membasuh pakaian, atau sebagainya, lalu rusak pakaian itu, maka ajir tidak boleh dipertanggungjawabkan, karena dia adalah orang yang diamanahkan, dan dia tidak menyengajakan perkara itu, dan dia disamakan dengan *amil* atau pengusaha dalam qirad. Akan tetapi jika dia sengaja merusak, wajib dia dipertanggungjawabkan untuk mengganti, sama seperti kalau dia diupah untuk membuat roti, lalu dia membakarnya terlalu lama atau ditinggalkan roti itu di dalam tempat pembakaran sehingga hangus, ataupun diletakkan di dalam tempat pembakaran sebelum masanya dan sebagainya, semua ini dianggap lalai daripadanya. Oleh karena itu ia harus mempertanggungjawabkannya.

¹⁶Taqyuddin Abī Bakar bin Muḥammad al-Husayni ad-Damasyqī as-Syāfī, *Kifāyah al-Akhyār fī Hilli Gayah al-Ikhtiṣār*, Juz I (Jakarta: al-Haramain, 2005), h. 311.

¹⁷*Ibid.* Juz I, h. 312.

Di dalam Kitab *Fath al-Mu'in* juga dijelaskan bahwa seorang buruh tidak dibebani tanggungjawab untuk barang yang rusak atau hilang bukan atas dasar kelalaiannya. Hal ini dijelaskan sebagai berikut:

فلو اكترى دابة ولم ينتفع بها فتلفت أو اكتره لخيطة ثوب أو صبغه فتلف فلا يضمن سواء انفرد الأجير باليد أم لا كأن قعد المكترى معه حتى يعمل أو أحضره منزله ليعمل (إلا بتقصير) كأن ترك المكترى الإنتفاع بالدابة فتلفت بسبب كانهدام سقف اصطبلها عليها في وقت لو انتفع بها فيه عادة سلمت وكأن ضربها أو أركبها أثقل ولا يضمن أجير لحفظ دكان مثلا إذا أخذ غيره ما فيها قال الزركشي إنه لا ضمان أيضا على الخفير¹⁸

Artinya: Apabila seseorang menyewa binatang dan belum lagi mengambil kemanfaatannya kemudian rusak, atau menyewa sesuatu untuk menjahit pakaian atau untuk mencelupnya kemudian rusak, maka tidak wajib menanggung kerusakan tersebut. Baik kerusakan itu terjadi ditangan sang buruh sendiri atau tidak, misalnya Mukatri duduk bersama buruh untuk kemudian mengerjakan atau Mukdari memanggil buruh datang ke rumahnya untuk bekerja, kecuali ia wajib menanggung kerusakan bila berbuat gegabah, seperti misalnya mukari meninggalkan pemanfaatan binatang sehingga rusak karena tertimpa atap kandangnya yang runtuh pada waktu yang andaikan sebagaimana biasa yang ia manfaatkannya di waktu tersebut maka binatang tidak rusak, atau misalnya Mukdari memukul atau memuatkan kepadanya beban yang lebih berat daripada ketentuan persewaan. Buruh penjaga toko misalnya adalah tidak menanggung kerugian bila terjadi orang lain mengambil isinya. Az-Zarkasyi berkata: Sesungguhnya tiada tanggungan kerugian pula atas penjaga keamanan.

Dengan demikian, dapat dipahami bahwa dalam mazhab Syafi'i dijelaskan pemotongan gaji para buruh, pegawai atau staf atas rusaknya barang ketika dalam melaksanakan tugasnya tidak diberikan tanggungjawab kecuali atas dasar kelalaian dalam melaksanakan tugas. Seorang buruh, pegawai atau staf yang sedang melaksanakan tugas pada

¹⁸Zainuddīn bin 'Abdul Azīz al-Malibārī, *Fath al-Mu'in bi Syarh Qurrtul 'Aini*, Juz III(Berūt: Dār al-Fikr, 2006), , h. 117.

sebuah perusahaan tiba-tiba tanpa atas dasar kesengajaan dan kelalaian, barang atau asset sebuah perusahaan tersebut rusak maka ia tidak dibebani tanggungjawab untuk mengganti barang tersebut. Bahkan dalam mazhab Syafi'i sebagaimana dijelaskan di atas, perusahaan harus mengganti barang dibutuhkan oleh buruh tersebut untuk melaksanakan tugasnya. Matinya seekor kuda sebagai alat bagi buruh untuk mengangkat barang dari satu tempat ke tempat yang lain, maka majikan harus mengganti kuda tersebut agar pelaksanaan tugas bisa terselesaikan.

Yang sangat menarik saat ini banyak majikan atau perusahaan yang menerapkan peraturan bahwa apabila ada barang atau aset yang rusak ketika buruh, karyawan atau staf melaksanakan tugasnya, baik atas dasar kelalaian atau tidak, maka buruh, karyawan atau staf harus bertanggungjawab atas hilang dan atau rusaknya barang atau aset tersebut. Salah satu bentuk tanggung jawab tersebut adalah dipotongnya atau bahkan tidak digaji buruh, karyawan atau staf tersebut hingga barang atau asset tersebut bisa terganti.

Sebagai contoh seorang karyawan yang menjaga toko di sebuah supermarket. Tugasnya adalah menjaga barang dan menjual barang tersebut. Apabila barang tersebut rusak maka buruh, karyawan atau staf harus bertanggungjawab. Salah satu bentuk tanggungjawab yang dipaksakan oleh majikan atau perusahaan adalah buruh, karyawan atau staf harus dipotong gajinya sehingga lunas sesuai harga barang atau asset yang rusak tersebut. Padahal apabila barang yang akan dijual tidak ada maka buruh, karyawan atau staf tidak bisa bekerja. Salah satu perusahaan yang menerapkan pemotongan gaji karyawan atas rusaknya barang

perusahaan tersebut adalah 212 Mart Jl. H.R. Soebrantas Panam Kota Pekanbaru. Di perusahaan ini apabila ada barang yang rusak pada saat pegawai bertugas, maka ia harus bertanggungjawab dengan cara potong gaji. Potongan gaji dilakukan sesuai dengan harga barang yang rusak tersebut.

Dari pemaparan latar belakang di atas, penulis ingin mengetahui lebih dalam apa dasar dan bagaimana pemotongan gaji karyawan sebagai sanksi atas hilangnya barang perusahaan dan bagaimana analisis pendapat Mazhab Syafi'i tentang hal itu, melalui sebuah kajian skripsi dengan judul "ANALISIS PEMOTONGAN GAJI KARYAWAN AKIBAT RUSAKNYA BARANG PERUSAHAAN MENURUT MAZHAB SYAFI'I (*Studi Kasus pada 212 Mart Jl. H.R. Soebrantas Panam Kota Pekanbaru*).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka penulis akan menuliskan beberapa pokok masalah yang akan menjadi pembahasan dalam skripsi. Adapun pokok permasalahan tersebut adalah:

1. Bagaimana pelaksanaan pemotongan gaji karyawan di 212 Mart Jl. H.R. Soebrantas Panam Kota Pekanbaru?
2. Bagaimana hukum pelaksanaan pemotongan gaji karyawan di 212 Mart Jl. H.R. Soebrantas Panam Kota Pekanbaru ditinjau dari Perspektif Mazhab Syafi'i?

C. Tujuan Penelitian

Untuk menghasilkan penelitian yang lebih terfokus pada judul, maka penulis membatasi penelitian pada dua masalah saja:

1. Untuk menjelaskan pelaksanaan pemotongan gaji karyawan di 212 Mart Jl. H.R. Soebrantas Panam Kota Pekanbaru?
2. Untuk menjelaskan hukum pelaksanaan pemotongan gaji karyawan di 212 Mart Jl. H.R. Soebrantas Panam Kota Pekanbaru ditinjau dari Perspektif Mazhab Syafi'i?

D. Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak terlalu luas, maka peneliti membatasi penelitian ini hanya pada masalah apakah boleh sebuah perusahaan membebani tanggungjawab kepada karyawan, pegawai atau staf atas kerusakan barang ketika ia melaksanakan tugasnya? Hal ini karena sering sebuah perusahaan baik kecil ataupun besar membebani karyawan, pegawai atau staf atas kerusakan barang ketika ia melaksanakan tugasnya dengan cara memotong gaji yang merupakan haknya. Hal inilah yang menjadi fokus penelitian yang akan dilakukan pada penelitian ini. Salah satu perusahaan yang melakukan kontrak kerja dengan karyawan, pegawai atau staf dengan aturan pemotongan gaji atas kerusakan barang adalah 212 Mart Jl. H.R. Soebrantas Panam Kota Pekanbaru. Perusahaan ini memberlakukan peraturan pemotongan gaji atas karyawan, pegawai atau staf atas rusaknya barang pada perusahaan tersebut. Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan, banyak perusahaan kecil atau tidak terdaftar pada pemerintah yang melakukan kontrak kerja seperti ini. Hal ini tentu sangat membutuhkan kajian yang lebih mendalam berdasarkan

hukum Islam untuk melindungi perusahaan dan karyawannya dari tindakan berbuat zalim.

Apabila dikaitkan dengan hukum Islam, tentu kajian ini sangat luas. Pada masalah dalam penelitian ini, peneliti membatasi diri pada kajian ini hanya sebatas mazhab Syafi'i, peneliti tidak akan membahas bagaimana pandangan mazhab Hanafi, Maliki dan Hanbali. Pembatasan ini dilakukan agar lebih fokus pada masalah dan karena keterbatasan waktu, tenaga dan biaya. Oleh karena itu penelitian ini hanya membatasi kajian bagaimana pandangan Mazhab Syafi'i tentang pemotongan gaji karyawan akibat rusaknya barang perusahaan, pegawai atau staf atas rusaknya barang perusahaan ketika mereka melaksanakan tugas. Oleh karena itu kajian ini hanya fokus pada kajian untuk menjelaskan analisis pemotongan gaji karyawan akibat rusaknya barang perusahaan menurut Mazhab Syafi'i. Inilah batasan masalah dalam penelitian ini.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan, baik untuk kepentingan teoritis maupun praktis.

1. Secara Teoritis

- a. Temuan dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan dalam arti membangun, memperkuat dan mempertimbangkan berbagai aspek kehidupan, sehingga pandangan Islam tentang keseimbangan hak kerja dalam menerima upah lebih terwujud.

- b. Memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan pemahaman teori pemberian gaji atau upah dalam hukum Islam bagi mahasiswa fakultas Syariah pada umumnya dan mahasiswa jurusan muamalah pada khususnya.
- c. Dapat digunakan sebagai rujukan bagi peneliti berikutnya untuk membuat skripsi yang lebih sempurna

2. Secara Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah skripsi untuk memenuhi persyaratan menyelesaikan pendidikan pada Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan
- b. Hasil penelitian ini diharapkan sebagai masukan dan sumbangan pemikiran bagi majikan, pengusaha dan pemerintah dalam merumuskan kebijakan berkaitan dengan pengkajian bagi karyawan, pegawai dan staf sebuah perusahaan demi terwujudnya keadilan bagi pengusaha, karyawan, pegawai dan staf.

F. Kerangka Teoritis

Berdasarkan pandangan Mazhab Syafi'i, pemotongan gaji karyawan tidak boleh dilakukan kecuali dengan kerelaan hati, pilihan sendiri, hati yang senang, supaya harta hasil pemotongan itu tidak menjadi harta yang haram dan dianggap memakan harta orang dengan cara batil. Hal ini semakin dipertegas bahwa dalam Mazhab Syafi'i tidak boleh memberikan

beban tanggung jawab atas rusak dan atau hilangnya barang atau aset pada perusahaan kepada karyawan, buruh dan pegawai kecuali atas dasar kelalaian.

G. Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas maka penulis mempunyai hipotesis bahwa pemotongan sebahagian gaji karyawan yang dilakukan di 212 Mart Jln. Soebrantas Panam, Kota Pekanbaru ditinjau dari mazhab Syafi'i terjadi ketidaksesuaian antara peraturan dengan fakta yang di lapangan. Namun untuk mengetahui kebenarannya setelah diperoleh dari hasil penulisan.

H. Metodologi Penelitian

1. Tipe Penelitian

Permasalahan yang telah dirumuskan di atas akan dijawab atau dipecahkan dengan menggunakan tipe penelitian yuridis empiris. Dalam membahas permasalahan penelitian ini menggunakan bahan-bahan hukum (baik hukum yang tertulis maupun hukum yang tidak tertulis atau baik bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder dan primer yang diperoleh dari lapangan). Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu gabungan *field research* dan *library research*.

2. Pendekatan masalah

Pendekatan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan konseptual dan sosiologi. Pendekatan yang beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum. Pandangan/doktrin akan memperjelas ide-

ide dengan memberikan pengertian-pengertian hukum, konsep hukum, maupun asas hukum yang relevan dengan permasalahan (*conceptual approach*). Dan pendekatan sosiologi (*sociological approach*) dengan mengamati gejala dan fakta yang terjadi dilapangan. Fakta yang diamati dalam penelitian ini adalah pemahaman karyawan 212 Mart jl HR. Soebrantas Panam Kota Pekanbaru dengan melihat bagaimana analisis pemotongan gaji menurut mazhab syafi'i.

3. Bahan Hukum

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini yang akan dijadikan peneliti sebagai pusat informasi pendukung data yaitu:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah bahan-bahan hukum primer yang berkaitan dengan masalah upah mengupah yang diambil dari kitab mazhab syafi'i dan wawancara.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah Bahan hukum yang diambil dari laporan penelitian-penelitian, jurnal, dan lain-lain berhubungan dengan pemotongan gaji karyawan.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan-bahan yang termuat dalam kamus-kamus hukum, ensiklopedi, biografi, berbagai terbitan

yang memuat indeks hukum dan semacamnya yang berhubungan dengan pemotongan gaji karawan.

4. Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum

a. Wawancara/ *Interview*

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada responden, dan digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi untuk permasalahan yang akan diteliti. Dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal yang respondennya lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit.¹⁹ Metode wawancara merupakan metode yang paling utama dalam penelitian ini dalam hal ini penulis menuliskan pertanyaan-pertanyaan yang akan ditanyakan kepada karyawan 212 Mart Jl. H.R. Soebrantas Kecamatan Tampan, Kota Pekanbaru, Riau.

Wawancara juga merupakan percakapan dengan maksud tertentu, di mana percakapan dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interview*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.²⁰

b. Studi dokumen

Teknik pengumpulan data dengan dokumen adalah pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen.

Dokumen ini digunakan untuk memperoleh data dari karyawan

¹⁹*Ibid.* h. 137.

²⁰Alamsyah Taher, *Metode Penelitian Sosial*, (Banda Aceh: Syiah Kuala University Press, 2009), h. 144.

212 Mart JL HR. Soebrantas Panam Kota Pekanbaru , kitab mazhab syafi'I yang berjudul Kifayah al-Akhyar dan dokumen-dokumen lainnya.

5. Analisis Pengolahan Bahan Hukum

Proses penelitian kualitatif setelah memasuki lapangan, dimulai dengan menetapkan seseorang informan kunci "*key informant*" yang merupakan informan yang berwibawa dan dipercaya mampu "membukakan pintu" kepada peneliti untuk memasuki obyek penelitian. Setelah itu peneliti melakukan wawancara kepada informan tersebut, dan mencatat hasil wawancara. Setelah itu perhatian peneliti pada obyek peneliti dan memulai mengajukan pertanyaan deskriptif, dilanjutkan dengan analisis wawancara dan setelah itu peneliti menuliskan hasil dari laporan wawancara tersebut.

I. Sistematika Pembahasan

Untuk lebih memudahkan dalam penelitian skripsi ini dan juga untuk menghindari penulisan yang sifatnya tumpang tindih, maka penulis membaginya kepada beberapa bab dan setiap bab terdiri dari beberapa sub bab, yaitu:

Bab pertama berisi pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, kegunaan manfaat penelitian, kerangka teoritis, hipotesis, metode penelitian yang berisi jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, instrumen pengumpulan data yang terdiri dari data primer dan data

sekunder, dan teknik pengumpulan data yang terdiri dari observasi, wawancara, dokumentasi dan sistematika pembahasan.

Bab kedua berisi landasan teori yang berdasarkan tinjauan pustaka sebagai dasar berfikir pada bab selanjutnya. Adapun isinya adalah definisi dan dasar hukum upah mengupah menurut Alquran dan Hadis. Selanjutnya pada bab ini dijelaskan tentang rukun dan syarat upah mengupah. Pada bab ini juga akan dibahas tentang hak dan kewajiban *mustajir* dan *ajir* terkait upah menurut mazhab Syafi'i. Di akhir bab akan dijelaskan tentang hak dan kewajiban pekerja terkait gaji menurut undang-undang.

Bab tiga, merupakan gambaran umum dan pelaksanaan pemotongan gaji di 212 mart Jln. Soebrantas Panam Kota Pekanbaru. Pada bab ini akan dijelaskan tentang profil 212 Mart Jl. H.R. Soebrantas Panam Kota Pekanbaru secara singkat, konsep gaji di 212 Mart Jl. H.R. Soebrantas Panam Kota Pekanbaru, faktor-faktor yang dapat menyebabkan pemotongan gaji karyawan di 212 Mart Jl. H.R. Soebrantas Panam Kota Pekanbaru, dan diakhiri dengan pendapat pengelola dan karyawan tentang pemotongan gaji di 212 Mart Jl. H.R. Soebrantas Panam Kota Pekanbaru.

Bab keempat berisi analisis dari hasil penelitian yang terdapat dalam bab tiga yang didasarkan pada landasan teori dalam bab dua. Adapun bab yang akan dibahas pada bab keempat ini memuat tentang hukum memotong gaji karyawan karena rusaknya barang ditinjau dari perspektif mazhab Syafi'i dan hukum pemotongan gaji Karyawan karena

rusaknya barang di 212 Mart Jl. H.R. Soebrantas Panam Kota Pekanbaru
ditinjau dari perspektif mazhab Syafi'i.

Bab kelima berisi kesimpulan dan saran.

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG UPAH

A. Defenisi dan Dasar Hukum Upah Menurut Alquran dan Hadis

Dalam bahasa Indonesia, upah dapat diartikan uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu. Upah ini juga dalam bahasa Indonesia memiliki sinonim dengan gaji atau imbalan.²¹ Apabila seseorang memakai atau mempergunakan tenaga atau jasa orang lain atau pihak lain maka ia harus memberikan uang atau sejenisnya, itulah yang disebut dengan upah.

Gaji merupakan upah kerja yang dibayar dalam waktu yang tetap. Ia merupakan balas jasa yang diterima pekerja dalam bentuk uang waktu tertentu.²² Dengan demikian, gaji bersifat periodik, yaitu satu minggu, satu bulan atau mungkin satu tahun, sedangkan upah bersifat kasuistik, dimanan apabila pekerjaan akan dimulai atau telah selesai maka ia akan mendapatkan upah. Di samping upah dan gaji, ada juga istilah honor. Honor ini berasal dari kata honorarium, yaitu upah sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada pengarang, penerjemah, dokter, pengacara, konsultan, tenaga honorer, atau ia merupakan upah di luar gaji.²³ Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa upah, gaji dan honor adalah imbalan

²¹Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, ed. Ke-5, 2005 M), h. 1250.

²²*Ibid.*, h. 327.

²³*Ibid.*, h. 407.

atas perbuatan atas jasa tertentu yang bermanfaat bagi orang tau pihak yang memakai jasa dan atau tenaga tersebut.

Dalam bahasa Alquran dan Hadis, upah ini lebih dikenal dengan istilah *ujrah* walaupun kata *ujrah* bisa bermakna upah, gaji atau juga sewa atas barang tertentu. *Ujrah* beruk pluralnya adalah *ujur*. Ketika membahas kitab *ijārah* dalam muamalah, *ujrah* bisa bermakna sewa atau imbalan.²⁴ Imam Ragib al-Asfahani menjelaskan bahwa *al-ujru* dan *ujrah* adalah sesuatu yang dikembalikan atas amal atau perbuatan yang telah dilakukan, baik itu secara duniawi atau ukhrawi. *Ujrah* ini sebagai balasan di dunia bisa sebagai ganti dari mahar dan ia berlaku berdasarkan kepada aqad atau apa yang dianggap berlaku sebagai aqad. *Ujrah* harus selalu dalam bentuk manfaat, tidak boleh dalam bentuk *mudharat*.²⁵

Imam Ragib al-Asfahani menuqilkan 12 ayat dalam Alquran yang menggunakan kata *ajru* dan *ujrah* dan derivasi yang lain. Ayat yang bersinggungan langsung dengan upah adalah Q.S.At-Talaq /60:6.

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُّوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ ۚ وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمْلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّى يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ ۚ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ ۚ وَاتَّمَرُوا ۚ بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ ۚ وَإِنْ تَعَاَسَرتُمْ فَسَرَّضِعْ لَهُ ۚ أُخْرَىٰ

Artinya: tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, Maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan

²⁴Sayyid Sābiq, *Fiqh Sunnah*, Jilid 3 (Berūt: Dār al-Kitab al-‘Arabi, 1977 M), h. 180.

²⁵Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, h. 327.

musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan Maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.²⁶

Ayat di atas secara tegas menjelaskan tentang upah, dimana para isteri yang sudah ditalaq jika mereka menyusukan (anak-anak) para mantan suaminya maka para isteri tersebut berhak mendapatkan upah karena menyusui tersebut. Dalam Q.S. al-Qasas ayat 26 dijelaskan bahwa salah seorang anak Nabi Syuaib ingin memohon kepadanya untuk mempekerjakan Nabi Musa bersama mereka. Firman Allah:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".²⁷

Upah dalam Sunnah juga dijelaskan secara tegas. Dalam Hadis Riwayat Ibnu Majah, Rasulullah Saw bersabda:

²⁶Departemen Agama, *Alquran dan Terjemahnya* (Bandung: Toha Putra, 1996), h. 246.

²⁷Departemen Agama, *Alquran dan Terjemahnya* , h. 174.

حَدَّثَنَا الْعَبَّاسُ بْنُ الْوَلِيدِ الدِّمَشْقِيُّ حَدَّثَنَا وَهْبُ بْنُ سَعِيدٍ بْنِ عَطِيَّةَ السَّلَمِيِّ حَدَّثَنَا
عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى
اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ²⁸

Artinya: Telah bercerita kepada kami Abbas bin Walid ad-Dimasqi, telah bercerita kepada kami Wahab bin Said bin Atiyyah as-Salami, telah bercerita kepada kami ar-Rahman bin Zaid bin Aslam dari ayahnya dari Abdillah bin Umar, ia berkata: Rasulullah Saw bersabda Berikanlah upah seorang buruh sebelum kering keringatnya.(H.R. Ibnu Majah)

Dari Hadis Rasulullah di atas dijelaskan bahwa hendaklah upah seseorang segera dibayarkan. Di samping itu juga dijelaskan bahwa Allah pada hari kiamat akan memusuhi orang yang sudah mempekerjakan seseorang tetapi tidak memberikan upahnya. Dalam Hadis Riwayat Bukhari, Rasulullah Saw bersabda:

حَدَّثَنِي بِشْرُ بْنُ مَرْحُومٍ حَدَّثَنَا يَحْيَى بْنُ سُلَيْمٍ عَنْ إِسْمَاعِيلَ بْنِ أُمَيَّةَ عَنْ سَعِيدِ بْنِ
أَبِي سَعِيدٍ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمْ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ قَالَ اللَّهُ
ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أُعْطِيَ بِي ثُمَّ عَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ
وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِ أَجْرَهُ²⁹

Artinya: Telah bercerita kepadaku Bisyr bin Marhun, telah bercerita kepada kami Yayhya bin Sulaim dari Ismail bin Umayyah dari Said bin Abi Said dari Abu Hurairah r.a. dari Nabi saw bersabda: Allah berfirman ada tiga dimana saya adalah musuh mereka pada hari Kiamat, Siapa yang

²⁸Ibnu Mājah Abū ‘Abdullah Muḥammad bin Yazīd al-Qazwaynī, *Sunan Ibnu Mājah*, Jilid 7 (Berūt: Dār al-Fikr, 1990), h. 294.

²⁹Muḥammad bin Ismā‘il bin Ibrāhīm bin al-Mughirah al-Bukhārī, *Al-Jāmi’ aṣ-Ṣaḥīḥ al-Musnad min Ḥadīṣ Rasūlillah Ṣallahu‘alaihi wasallama wa sunanuhu wa Ayyāmuhu*, Jilid 7 (Berūt: Dār al-Fikr, 1990), h. 471.

menjadi musuh-Ku maka Aku akan memusuhinya, *pertama* seseorang yang berjanji setia pada-Ku, namun mengkhianatinya, *kedua* seorang yang menjual orang lalu ia memakan hasil penjualannya, *ketiga* seseorang yang mempekerjakan seorang buruh, namun setelah buruh tersebut menyelesaikan pekerjaannya orang tersebut tidak memberikan upahnya. (H.R. Bukhari)

Dari kedua ayat dan kedua hadis di atas dapat dipahami bahwa upah mengupah tersebut merupakan sesuatu yang disyariatkan berdasarkan kepada ajaran Alquran, Sunnah dan bahkan menurut ijma' para ulama.³⁰ *Ijārah* atau sewa menyewa dan upah mengupah itu sendiri merupakan kebutuhan manusia yang tidak bisa dipungkiri.³¹ Oleh karena itu, upah mengupah dalam ajaran Islam adalah sesuatu perbuatan hukum yang dibolehkan. Ia merupakan salah satu bentuk transaksi manusia untuk saling tolong menolong di antara sesama manusia dan untuk saling melengkapi satu sama lain. Banyak manfaat yang dapat diperoleh dari sewa menyewa dan upah mengupah ini.

B. Rukun dan Syarat-syarat Upah Mengupah

Di dalam kitab fiqh dijelaskan bahwa upah mengupah termasuk dalam kitab *ijārah*. Hanya saja *ijārah* ini terdiri dari sewa menyewa barang dan sewa menyewa amal atau pekerjaan. Sewa menyewa amal lebih dikenal dengan upah mengupah dalam bahasa Indonesia. Upah mengupah ini dalam bahasa Indonesia diartikan saling mengupah atau mengupahkan, sedangkan mengupah menyuruh orang bekerja dengan

³⁰Sābiq, *Fiqh Sunnah*, Jilid 3, h. 180.

³¹*Ibid.*, h. 180.

membayar upah dan menyewa tenaga orang lain.³²Oleh karena itu, upah mengupah adalah bagian dari kitab *ijārah*.

Sebagai perbuatan hukum, tentu ia memiliki syarat dan rukun. Dalam kitab Fiqh Sunnah, Sayyid Sabiq merinci rukun dan syarat *ijārah* itu sendiri. Menurut Sayyid Sabiq bahwa rukun *ijārah* adalah *ijāb* dan *qabūl*. Sayyid Sabiq menuliskan sebagai berikut:

ركنهما: الاجارة تنعقد بالايجاب والقبول بلفظ الاجارة والكراء وما اشتق منهما،
وبكل لفظ يدل عليها.³³

Artinya: Rukunnya: *ijārah* bisa terlaksana dengan adanya *ijab* dan *qabul* dengan lafal *al-ijārah*, *al-kira'* dan yang semakna dengan kedua kata tersebut, atau dengan setiap lafaz yang bemakna demikian.

Dari pernyataan di atas, menurut Imam Sayyid Sabiq bahwa rukun *jarah* hanya *ijab* dan *kabul*. Apabila sudah ada *ijab* dan *kabul* sewa menyewa maka itu sudah sah disebut sebagai *ijārah*. Salah satu kitab yang merincikan tentang syarat dan rukun *ijārah* adalah kitab *i'ānah at-talibin*. Dalam fikih mazhab Syafi'i ini dijelaskan bahwa akad upah mengupah atau *ijārah* ini memiliki enam rukun. Gaji adalah termasuk salah satu rukun dari upah mengupah tersebut. Tidak sah sebuah akad upah mengupah tanpa adanya gaji. Hal ini tertulis secara jelas dalam kitab *i'ānah at-talibin* sebagai berikut:

³²Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, h. 1250.

³³Sabiq, *Fiqh Sunnah*, Jilid 3, h. 180.

فجوزت لذلك كما جوز بيع الأعيان وأركانها ثلاثة إجمالاً ستة تفصيلاً عاقد مكر ومكر
ومعقود عليه أجرة ومنفعة وصيغة إيجاب وقبول.³⁴

Artinya: Maka dibolehkan hal tersebut (*ijārah*) sebagaimana dibolehkannya jualbeli barang, dan rukunnya ada tiga secara umum dan enam secara rinci, yaitu orang yang berakad, yaitu penyewa dan yang menyewakan (orang yang mengupahkan dan orang yang diupahkan), hal-hal yang diaqadkan, gaji, manfaat, sighat ijab dan qabul.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa rukun *ijārah* tersebut ada enam, yaitu:

1. Orang yang mengupahkan.

Orang yang mengupahkan tersebut disebut dengan *musta'jir* atau *mukri*. Orang yang mengupahkan harus cakap melakukan tindakan hukum, yaitu berakal, balig atau dewasa dan mampu melakukan tindakan hukum. Oleh karena itu tidak sah *jarah* atau upah mengupah apabila dilakukan oleh anak-anak, orang gila atau orang yang tidak cakap melakukan tindakan hukum.

2. Orang yang diupahkan.

Orang yang diupahkan disebut dengan *ajir* atau *muktari*. Orang yang diupahkan juga harus orang yang mampu melakukan pekerjaan yang diaqadkan tersebut. Oleh karena itu, orang yang diupahkan juga harus cakap melakukan tindakan hukum, yaitu berakal, balig atau dewasa dan mampu melakukan tindakan hukum. Oleh karena itu tidak sah juga *ijārah* atau upah mengupah apabila orang yang melakukan pekerjaan

³⁴Abī Bakar Ibnu as-Sayyid Muḥammad Syaṭā ad-Dimyāṭi, *Hāsiyah 'Tānah at-Ṭālibīn alā Ḥilli al-Fāz Fatḥ al-Mu'īn li Syarḥi Qurratul 'Aini bi Muḥimmāt ad-Dīni* (Berūt: Dār al-Fikr, 1998), Juz III, h. 108.

tersebut anak-anak, orang gila atau orang yang tidak cakap melakukan tindakan hukum. Di samping syarat-syarat di atas, para dua orang yang berakad tersebut di atas baik itu *mustajir* dan *ajir* harus juga saling meridhai. Tidak sah sebuah akad *ijārah* apabila didasarkan kepada keterpaksaan.

3. Hal-hal yang diaqadkan.

Dalam sebuah aqad upah mengupah atau yang disebut dengan *ijārah* harus ada hal-hal yang diaqadkan (*ma'qūd alaiḥ*). Hal-hal yang diaqadkan pada dasarnya boleh apasaja selama tidak bertentangan dengan Alquran dan Hadis. Akad upah mengupah tidak boleh untuk hal-hal yang memudharatkan, seperti mengupah seseorang untuk membunuh atau mengupah seseorang untuk berbuat dosa.

Upah mengupah juga tidak boleh untuk hal-hal yang wajib. Tidak boleh ada akad upah mengupah untuk melaksanakan shalat dan puasa bagi dirinya sendiri, kecuali mengupahkan orang lain untuk membadalkan haji atau membantu dalam melaksanakan haji. Dalam kitab *al-Asybah wa an-Nazair* dijelaskan ada beberapa hal yang tidak boleh upah mengupah dalam hal yang wajib, kecuali pada beberapa hal, yaitu boleh mengupahkan untuk menyusukan anak, mengupah untuk belajar Alquran dan lain sebagainya.³⁵

4. Upah

³⁵Jalāluddīn ‘Abdurrahmān bin Abū Bakar as-Suyūṭī, *Al-Asybah wa an-Nazā’ir* (Berūt: Dār al-Fikr, 1998), h. 262.

Dalam sewa menyewa (*ijārah*) tidak sah apabila tidak disebutkan sewa, upah atau gaji sejumlah tertentu secara jelas. Oleh karena itu dalam aqad *ijārah*, sewa atau upah atau gaji atau honor harus dijelaskan secara jelas berapa jumlah sewa, upah atau honor tersebut. Hal ini sangat jelas ditegaskan dalam kitab *al-Muhazzab fī Fiqh al-Imam as-Syāfi* sebagai berikut:

ولا تصح الإجارة إلا على أجر معلومة لأنه عقد يقصد به العوض فلم يصح من غير
ذكر العوض³⁶

Artinya: Tidak sah *ijārah* tanpa disebutkan upah, sewa, atau honor dengan tertentu, karena *ijārah* itu adalah aqad yang dimaksudkan padanya ada sewa, upah atau honor. Oleh karena itu tidak sah *ijārah* tanpa menyebutkan sewa, upah atau honor tersebut.

Oleh karena itu, upah atau gaji harus dijelaskan secara jelas dan tegas sebelum ada akad upah mengupah. Sering permasalahan muncul dibelakang hari adalah tidak dibayarnya upah sesuai dengan perjanjian kerja sehingga menimbulkan permasalahan dan permusuhan antara *musta'jir* dan *ajir*.

5. Manfaat.

Akad upah mengupah harus bermanfaat. Menurut Sayyid Sabiq bahwa akad upah mengupah tersebut harus pada hal-hal yang mubah, tidak boleh akad upah mengupah pada hal yang wajib dan haram.³⁷

6. Sighat ijab dan kabul.

³⁶Ibrāhīm bin 'Alī bin Yūsuf as-Syirāzī Abū Ishāq, *al-Muhazzab fī Fiqh al-Imām as-Syāfi* (Berūt: Dār al-Ma'rifah, t.t), Juz I, h. 399.

³⁷Sabiq, *Fiqh Sunnah*, Jilid 3, h. 181.

Akad upah mengupah tidak boleh ada tanpa ada ijab dari *musta'jir* dengan menggunakan lafaz *jarah* atau *kira'*. Sighat *ijab* tersebut bisa dengan lafal saya sewa tenagamu, saya sewa jasamu atau kerjakan ini maka saya akan memberi upah kepadamu sekian. Setelah ada *ijab* dari *musta'jir* maka harus ada jawaban dari *ajir*, dengan mengungkapkan saya akan mengerjakan ini dengan upah sekian atau lain sebagainya yang semakna. Sighat *ijab* dan *kabul* bisa dilakukan secara lisan dan tulisan, atau yang lebih dikenal dengan perjanjian kerja dalam Undang-undang Ketenagakerjaan.

C. Hak dan Kewajiban *Musta'jir* dan *Ajir* terkait Upah Menurut Mazhab Syafi'i

Pada dasarnya masalah gaji adalah berkaitan dengan upah mengupah. Menurut mazhab Syafi'i bahwa para sahabat dan juga tabi'in mereka telah membolehkan *ijārah* atau upah mengupah tersebut. Ada yang mengatakan bahwa ijmak ulama dalam perkara *ijārah* kembali kepada nas Alquran dan Sunnah Nabi Saw. Mereka berdalil kepada Q.S. at-Talaq/6 di atas.

فان ارضعن لكم فا تو هن جورهن

Artinya: jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya.

Dalam pandangan mazhab Syafi'i, dijelaskan tentang hak dan kewajiban pengupah dan yang diberi upah. Sebagaimana dijelaskan di atas bahwa dua dari rukun upah mengupah (*ijārah*) itu adalah adanya orang yang mengupah atau menyewa tenaga, yaitu disebut dengan *musta'jir* dan

adanya orang yang menyewakan tenaga yang disebut dengan *mu'ajjir* atau *ajir* atau buruh. Oleh karena itu sebagai perbuatan hukum, *musta'jir* dan *ajir* masing-masing memiliki hal dan kewajiban yang harus diketahui.

1. Kewajiban dan Hak *musta'jir*.

Kewajiban *musta'jir* adalah apa saja perbuatan yang harus dilakukan oleh *musta'jir* terhadap *ajir*. Kewajiban *musta'jir* kepada *ajir* adalah sebagai berikut:

- 1) Menjelaskan perbuatan apa saja yang harus dikerjakan oleh *ajir*.

Musta'jir harus menjelaskan secara jelas apa saja pekerjaan yang akan dikerjakan oleh *ajir* supaya *ajir* mengetahui apa saja yang akan dilakukannya dan ia juga bisa menghitung berapa upah yang akan didapatkannya atas pekerjaan yang ditentukan tersebut. Sebagai contoh pembantu rumah tangga, maka harus dijelaskan apa saja yang akan dikerjakan, seperti; menyapu rumah, mencuci piring, membersihkan taman, mencuci dan menyetrika pakaian. Maka ini harus dijelaskan. Apabila ditambah pekerjaan menjaga anak bayi atau anak kecil atau mengantar anak ke sekolah maka itu berarti harus ditambah gajinya. Oleh karena itu, *musta'jir* harus menjelaskan secara jelas apa saja yang akan dikerjakan oleh *ajir*.

- 2) Memberikan upah kepada *ajir*. Kewajiban *musta'jir* selanjutnya adalah memberikan upah sesuai dengan kesepakatan. Apabila *musta'jir* sudah menentukan pekerjaannya dan baru ada kesepakatan dan keridhaan kedua belah pihak anatar *ajir* dan *musta'jir*. Apabila *ajir* dan *musta'jir* sudah menyepakati

pekerjaan dengan upahnya, maka kewajiban *musta'jir* adalah memberi upah kepada si *ajir* sebagaimana yang sudah disepakati. Imam Zainuddin bin Abdul Aziz al-Malibari menuliskan sebagai berikut:

وإنما تصح الإجارة (بأجر) صح كونه ثمنا (معلوم) للعاقدين قدرا وجنسا³⁸

Artinya: Hanya saja *jarah* menjadi sah dengan adanya sewa/upah berwujud sesuatu yang sah sebagai harga yang diketahui oleh kedua belah pihak, baik ukurannya maupun jenisnya.

Hak *musta'jir* adalah ia berhak memperoleh manfaat hasil pekerjaan yang telah dikerjakan oleh *ajir*. Karena *musta'jir* sudah memperoleh haknya, maka ia juga harus melaksanaka kewajibannya dengan cara memberi upah *ajir* sesegera mungkin. Sabda Rasulullah Saw:

حَدَّثَنَا الْعَبَّاسُ بْنُ الْوَلِيدِ الدِّمَشْقِيُّ حَدَّثَنَا وَهْبُ بْنُ سَعِيدٍ بْنُ عَطِيَّةَ السَّكَمِيُّ حَدَّثَنَا
عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدٍ بْنُ أَسْلَمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى
اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَحِفَّ عَرَقُهُ

Artinya: Telah bercerita kepada kami Abbas bin Walid ad-Dimasqi, telah bercerita kepada kami Wahab bin Said bin Atiyyah as-Salami, telah bercerita kepada kami ar-Rahman bin Zaid bin Aslam dari ayahnya dari Abdillah bin Umar, ia berkata: Rasulullah Saw

³⁸Zainuddīn bin ‘Abdul Azīz al-Malībārī, *Fatḥ al-Mu‘īn bi Syarḥ Qurratu al-‘Aini* (Berūt : Dār al-Fikr , 1994 M), Juz III, h. 117.

bersabda Berikanlah upah seorang buruh sebelum kering keringatnya.(H.R. Ibnu Majah)³⁹

2. Kewajiban dan Hak *ajir*.

Kewajiban *ajir* adalah melaksanakan pekerjaan apa yang sudah diadakan ketika adanya akan upah mengupah. Apabila *ajir* tidak melaksanakan kewajibannya tersebut maka ia tidak berhak mendapatkan upah yang sudah disepakati ketika aqad upah mengupah. Dan bahkan apabila *ajir* melaksanakan tugas tidak sesuai dengan apa yang diadakan dan dapat merugikan *musta'jir* maka *ajir* bisa dituntut ke pengadilan dan ia harus bertanggungjawab atas kelalaiannya tersebut. Hal ini akan dibahas pada bab empat.

D.Hak dan Kewajiban Pekerja terkait Upah Menurut Peraturan Perundang-undangan di Indonesia

Di Indonesia terdapat peraturan perundang-undangan yang mengatur tenaga kerja. Pada undang-undang ini dijelaskan semua hal-hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, mulai dari aturan tenaga kerja, upah kerja, kewajiban dan hak tenaga kerja, kewajiban dan hak pengusaha, hubungan kerja dan lain sebagainya. Undang-undang yang mengatur tenaga kerja tersebut adalah Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu Undang-undang Ketenagakerjaan.

Dalam undang-undang tersebut buruh secara umum disebut dengan tenaga kerja. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang/atau jasa baik untuk

³⁹Ibnu Majah Abu Abdullah Muhammad bin Yazid al-Qazwayni, *Sunan Ibnu Majah*, Jilid Jilid 7 (Berut: Dar al-Fikr, 1990), h. 294.

memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan demikian, pekerja atau buruh bekerja adalah untuk menerima upah demi memenuhi kebutuhan hidupnya sendiri atau untuk masyarakat.⁴⁰

Upah itu sendiri dalam Undang-undang Ketenagakerjaan dijelaskan adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja /buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan , atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Dalam sebuah pekerjaan ada beberapa unsur, yaitu pemberi pekerjaan, pekerja, perjanjian kerja dan upah. Dalam sebuah perjanjian kerja tentu akan menghasilkan surat pengangkatan bagi pekerja/buruh. Dalam surat pengakatan sekurang-kurangnya memuat nama dan alamat pekerja/buruh, tanggal mulai bekerja, jenis pekerjaan; dan besarnya upah.

Dalam pasal 88 dijelaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.Oleh karena itu, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Ada beberapa kebijakan berkaitan dengan pengupahan, yaitu:

⁴⁰Syaifullah, *Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan* (Padang: Boduose Media, 2016), h.12.

1. Upah minimum
2. Upah kerja lembur
3. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
5. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
6. Bentuk dan cara pembayaran upah;
7. Denda dan potongan upah;
8. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
9. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
10. Upah untuk pembayaran pesangon;
11. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.⁴¹

Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum berdasarkan wilayah dan kabupaten/kota yang ditetapkan oleh gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.

Pengaturan pengupahan ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dan tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.

Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan, akan tetapi ketentuan ini tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila:

⁴¹*Ibid.*

1. Pekerja sakit sehingga tak dapat bekerja
2. Pekerja perempuan sakit pada hari pertama dan kedua masa haid sehingga tak dapat bekerja
3. Pekerja tak masuk bekerja karena menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anak, isteri melahirkan atau keguguran, suami/istri/anak/orangtua/mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia
4. Pekerja tak dapat bekerja karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara
5. Pekerja tak dapat bekerja karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya
6. Pekerja bersedia melakukan pekerjaan yang dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya
7. Pekerja menggunakan hak istirahat
8. Pekerja melakukan tugas serikat pekerja atas persetujuan pengusaha
9. Pekerja dalam tugas pendidikan dari perusahaan⁴²

Dalam pasal 94 dijelaskan bahwa upah para buruh terdiri dari upah pokok dan upah tunjangan tetap. Jumlah upah pokok sedikit-dikitnya 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.⁴³ Buruh atau pekerja tidak hanya diatur berkaitan dengan upah. Mereka juga dapat dikenakan denda apabila melakukan pelanggaran

⁴²*Ibid.*, h . 19.

⁴³*Ibid.*

karena sengaja atau kelalaiannya. Dalam Pasal 95 dijelaskan bahwa Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa masalah upah buruh diatur oleh Negara Republik Indonesia secara hukum. Upah merupakan salah satu elemen penting dalam masalah ketenagakerjaan. Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 melindungi hak setiap pekerja memperoleh penghasilan untuk penghidupan yang layak, sehingga pemerintah menetapkan upah minimum yang didasarkan pada kebutuhan hidup layak di setiap daerah.

Selain upah minimum, pemerintah juga mengatur hal-hal terkait, termasuk upah lembur, upah tak masuk kerja karena berhalangan, upah tak masuk kerja karena kegiatan lain, upah karena hak istirahat, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal-hal yang diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala upah proporsional, upah pesangon, upah untuk perhitungan PPh 21.

Upah minimum bisa terdiri atas upah minimum berdasarkan wilayah dan upah minimum berdasarkan sektor di wilayah kota/kabupaten atau provinsi. Upah minimum juga ditetapkan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi setempat.

BAB III
PELAKSANAAN PEMOTONGAN GAJI KARYAWAN
DI 212 MART JL.HT. SOEBRANTAS PANAM
KOTA PEKANBARU

A. Profil 212 Mart Jl. H.R. Soebrantas Panam Kota Pekanbaru

212 Mart adalah sebuah supermarket yang menawarkan barang-barang dan makanan serta minuman dan kebutuhan-kebutuhan rumah tangga. Dengan demikian bentuk usaha 212 Mart adalah *retail*. Supermarket ini berada di Jalan H.R. Soebrantas Panam Kota Pekanbaru Provinsi Riau. Supermarket 212 Mart ini berdiri pada tanggal 02 Desember 2017. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa usianya sudah mencapai dua tahun lebih.

Pada dasarnya Supermarket ini berdiri tidak terlepas dari perkembangan sejarah yang terjadi di Indonesia, yaitu aksi 212 yang menolak penistaan agama yang dilakukan oleh Basuki Cahaya Purnama atau Ahok. Sejarah berdirinya berawal dari aksi 212, koperasi Syariah dipusat kemudian mereka berinisiatif ditingkat daerah yang dipelopori oleh ibu-ibu dan orang tua siswa sekolah Al-Fitiah pendiri koperasi 153 orang yang terdiri dari investor dan owner.

Tujuan utama dari pendirian Sipermarket 212 Mart adalah untuk membangkitkan perekonomian umat. Daimana dengan berdirinya Supermarket 212 Mart ini diharapkan akan hadir supermarket yang

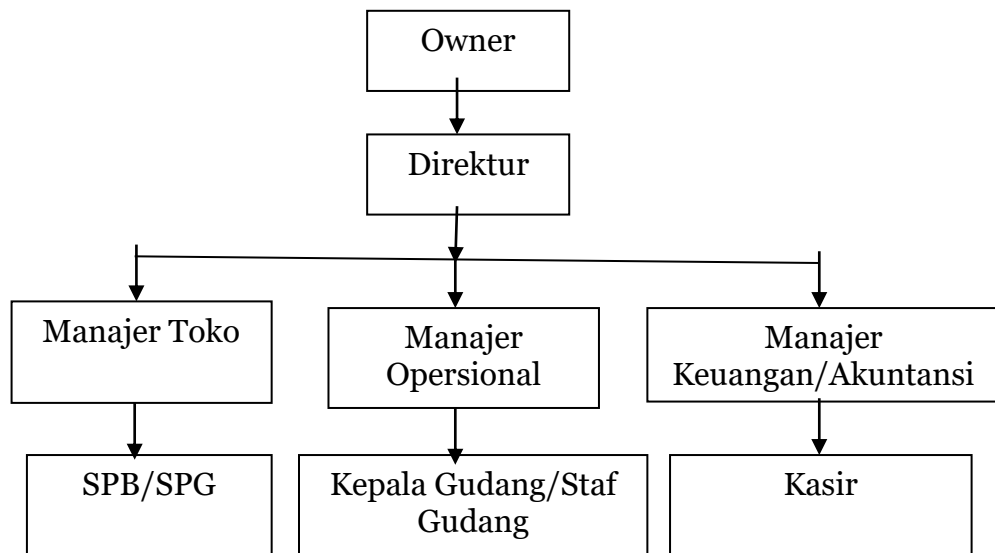
dimiliki oleh muslim dan memenuhi kebutuhan para umat muslim di Indonesia dengan cara yang Islami.⁴⁴

Supermarket ini dimiliki oleh tiga orang *owner*, yang terdiri dari satu orang komisaris utama, dan dua orang komisaris anggota. Operasional supermarket 212 Mart dipimpin oleh seorang direktur utama yang membawahi manajer operasional, manajer toko, manajer keuangan/akunting, dan manajer gudang. Manajer gudang terdiri dari SPB, SPG dan Kasir.

Pegawai Supermarket 212 Mart Jalan H.R. Soebrantas Panam Kota Pekanbaru ini terdiri dari karyawan yang sedang training dua orang, karyawan yang sedang kontrak enam orang dan karyawan tetap sebanyak enam orang. Dengan demikian jumlah pegawai yang ada sekarang sebanyak empat belas orang. Semua pegawai dan karyawan yang bekerja di Supermarket 212 Mart Jalan H.R. Soebrantas Panam Kota Pekanbaru ini terlebih dahulu melaksanakan penandatanganan kontrak kerja.

⁴⁴Muhammad Asnawir Nst, Manajer Operasional, wawancara di Pekanbaru, 13 Maret 2020.

Gambar Struktur Organsiasi
Supermarket 212 Mart Jalan H.R. Soebrantas Panam Kota Pekanbaru



B. Konsep Gaji di 212 Mart Jl. H.R. Soebrantas Panam Kota Pekanbaru

Pada dasarnya gaji adalah pendapatan yang diperoleh seorang buruh, karyawan, atau pegawai setelah melaksanakan tugas sesuai dengan kesepakatan bersama antara pengusaha dan buruh tersebut. Ia akan memperoleh gaji setelah melaksnakan tugas tertentu yang sudah disepakati atau sekali seminggu atau sekali dua minggu atau sekali dalam sebulan. Intinya gaji adalah pendapatan yang diperoleh seseorang setelah ia melaksanakan tugas tertentu.

Herdi Syahputra menjelaskan bahwa upah yang ada di 212 Mart Supermarket 212 Mart Jalan H.R. Soebrantas Panam Kota Pekan Baru

terdiri dari gaji pokok dan tunjangan. Herdi Syahputra menjelaskan sebagai berikut:

Upah yang diperoleh oleh karyawan pada Supermarket 212 Mart Jalan H.R.Soebrantas ini terdiri dari dua komponen. Komponen pertama adalah gaji pokok dan komponen kedua adalah gaji tunjangan. Gaji pokok adalah gaji yang diperoleh oleh setiap pegawai yang sudah menjadi pegawai atau karyawan pada perusahaan ini. Sedangkan untuk pegawai kontrak maka ia akan mempunyai peraturan tersendiri sampai ia selesai masa magangnya. Gaji pokok setiap pegawai adalah sama, yang membedakan adalah tunjangannya masing-masing-masing. Bagi pegawai atau karyawan yang memiliki jabatan tertentu dan tanggungjawab yang lebih berat berarti ia memiliki gaji dan tunjangan yang lebih besar dibandingkan dengan pegawai yang lain. selain itu juga, pegawai yang lebih lama bekerja di sini dan sudah memiliki tanggungan keluarga juga memiliki gaji yang berbeda dengan pegawai baru dan lajang atau belum menikah.⁴⁵

Gaji yang diperoleh oleh karyawan atau pegawai di 212 Mart Jalan H.R. Soebrantas Panam Kota Pekanbaru ini terdiri dari gaji bulanan, tunjangan keluarga, biaya makan dan insentif atau tunjangan. Gaji bulanan ini diberikan kepada setiap pegawai dan karyawan sesuai dengan lama kerja. Apabila lama kerja setahun maka ia akan memperoleh gaji Rp. 2.200.000,-(Dua Juta Dua Ratus Ribu Rupiah), apabila dua tahun kerja maka gajinya akan bertambah 2 %, demikian apabila tiga tahun akan bertambah 4 % sedangkan apabila sudah mencapai 3 tahun kerja maka ia akan memperoleh gaji 6 %. Sedangkan apabila ia sudah mencapai lima tahun dan hingga sepuluh tahun belum ada ketentuan tentang penggajiannya.

Adapun tunjangan keluarga, maka akan diberikan kepada setiap pegawai yang sudah menikah. Apabila karyawan atau pegawai tersebut

⁴⁵Herdi Syahputra, Akunting, wawancara di Pekanbaru, 14 Maret 2020.

telah menikah maka ia akan mendapat tunjangan sebanyak Rp. 800.000, (delapan ratus ribu rupiah). Apabila memiliki satu anak akan ditambah tunjangan sebanyak Rp. 200.000,- (Dua Ratus Ribu Rupiah) dua anak 400.000, -(empat ratus ribu rupiah). Sedangkan anak ke tiga sampai seterusnya tidak mendapat tunjangan dari perusahaan.

Pendapatan yang ketiga adalah insentif dari perusahaan. Perusahaan akan memberikan bagi hasil perusahaan kepada pegawai dan karyawan sebanyak 10 % dari keuntungan bersihnya pada setiap akhir bulan. Oleh karena itu maka 10 % dari total keuntungan akan dibagikan kepada seluruh pegawai dan karyawan. Apabila jumlah karyawan dan pegawai sebanyak 14 orang maka keuntungan yang sepuluh persen tersebut akan dibagikan kepada 14 orang karyawan tersebut.

Pendapatan atau gaji yang diperoleh oleh karyawan atau pegawai di 212 Mart Jalan H.R. Soebrantas Panam Kota Pekanbaru ini adalah sama, dimana ada gaji pokok dan gaji tunjangan. Yang sangat membedakan adalah tunjangan tersebut, karena ada tiga tunjangan, yaitu tunjangan pendidikan, tunjangan jabatan, tunjangan keluarga dan tunjangan lama kerja. Muhamamd Asnawir Nst menjelaskan sebagai berikut:

Gaji yang kami peroleh di perusahaan ini pada dasarnya adalah sama. Yang membedakannya adalah jabatan, lama kerja, keluarga dan pendidikan. Semakin lama dia bekerja di perusahaan ini maka gajinya akan semakin tinggi. Saya pikir di perusahaan lain seperti itu juga. Kalau dia sudah menikah pasti gajinya lebih tinggi dibandingkan yang belum menikah, karena orang yang sudah menikah mendapatkan tunjangan keluarga sebesar Rp.800.000,-(delapan ratus ribu rupiah). Demikian juga dengan pegawai yang ada jabatan, tentu ia memiliki tanggungjawab yang lebih berat, ia juga akan mendapatkan tunjangan jabatan, seperti saya sekarang ini sebagai manajer operasional. Saya memiliki tanggungjawab yang lebih besar dibandingkan dengan SPG dan SPB. Saya lah yang mengatur jadwal kerja mereka, tugas mereka dan tanggung jawab

masing-masing SPG dan SPB. Oleh karena itu wajarkan apabila gaji saya lebih besar sedikit dibandingkan dengan mereka. Saya juga sudah berumah tangga, sedangkan mereka ada yang belum berumah tangga, tentu saya juga mendapatkan tunjangan rumah tangga. Jadi pada dasarnya gaji yang ada di perusahaan ini adalah berdasarkan keadilan dan kebutuhan serta tanggung jawab. Andaikan ia belum berumah tangga, akan tetapi ia memiliki tanggung jawab yang lebih besar karena ada jabatan dan pendidikan, ia juga memperoleh gaji yang lebih besar dibandingkan yang lain. Saya pikir gaji sudah ada sudah berdasarkan kerja dan keahlian.⁴⁶

Nur Pitasari menjelaskan bahwa ia mendapat gaji pokok dan tunjangan lama kerja saja. Sedangkan tunjangan keluarga belum ia peroleh karena ia belum berkeluarga. Nurpitasari menjelaskan sebagai berikut:

Saya memperoleh gaji sebanyak Rp.2.200.000,-(Dua Juta Dua Ratus Ribu Rupiah). Sebelumnya saya adalah pegawai kontrak yang mendapatkan gaji Rp.1.800.000,-(Satu Juta Delapan Ratus Ribu Rupiah) setiap bulan. Saya menjadi pegawai tetap dan menjadi karyawan di perusahaan ini sejak bulan Februari 2020. Jadi saya hanya memperoleh gaji pokok dan insentif. Insentif selalu berubah, kadang naik dan kadang turun sesuai dengan keuntungan yang diperoleh. Sedangkan tunjangan keluarga belum saya peroleh, karena saya belum berkeluarga.⁴⁷

Menurut para pegawai dan karyawan, bahwa gaji yang mereka peroleh dari perusahaan sudah memadai dan cukup untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarga mereka. Semakin bagus pelayanan kepada pelanggan maka pelanggan semakin banyak. Apabila pelanggan banyak yang membeli maka keuntungan akan semakin banyak. dengan demikian insentif yang diperoleh oleh pegawai dan karyawan semakin banyak. Hal

⁴⁶Muhammad Asnawir Nst, Manajer Operasional, wawancara di Pekanbaru, 14 Maret 2020.

⁴⁷Nur Pitasari, PIC Gudang, wawancara di Pekanbaru, 13 Maret 2020.

ini sebagaimana diungkapkan oleh Herdi Syahputra sebagai akunting pada perusahaan 212 Mart Jalan H.R. Soebrantas Panam Kota Pekanbaru. Ia menjelaskan sebagai berikut:

Menurut saya gaji yang kami peroleh sudah mencukupi untuk kebutuhan yang ada. Kami sudah memperoleh gaji pokok, gaji tunjangan, dan insentif yang diperoleh dari keuntungan. Oleh karena itu, kami hanya perlu kerja lebih giat dan disiplin lagi agar pelanggan yang beli lebih banyak lagi. Apabila penjualan semakin banyak maka keuntungan yang kami peroleh juga akan semakin banyak. Saya pikir pegawai yang lain juga merasakan hal yang sama.⁴⁸

Dengan demikian apabila dibandingkan dengan Undang-undang ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, yaitu Undang-undang Ketenagakerjaan, maka gaji pokok yang ada pada 212 adalah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Gaji Pokok yang ada pada 212 Mart Jalan H.R. Soebrantas Panam Kota Pekanbaru adalah Rp.2.200.000,- . sedangkan gaji yang lain adalah terdiri dari gaji tunjangan yang terdiri dari tunjangan jabatan dan pendidikan, tunjangan keluarga, dan insentif dari bagi hasil.

C. Faktor- faktor yang Dapat Menyebabkan Pemotongan Gaji Karyawan di 212 Mart Jl. H.R. Soebrantas Panam Kota Pekanbaru

Gaji adalah pada dasarnya upah kerja yang dibayar dalam waktu yang tetap. Ia merupakan balas jasa yang diterima pekerja dalam bentuk

⁴⁸Herdi Syahputra, Akunting, wawancara di Pekanbaru, 14 Maret 2020.

uang waktu tertentu.⁴⁹ Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaji adalah balas jasa atas kerja yang telah dilakukan oleh seseorang dalam bentuk uang. Gaji ini dalam bahasa Alquran dan Hadis lebih dikenal dengan *ujrah*, walaupun ia bisa berarti upah, gaji atau juga sewa atas barang tertentu. Imam Ragib al-Asfahani menjelaskan bahwa *al-ujru* dan *ujrah* adalah sesuatu yang kembali dari balasan amal atau perbuatan, baik itu secara duniawi atau ukhrawi.⁵⁰ Dengan demikian, menurut Alquran, gaji tidak hanya dipandang dari dunia saja, akan tetapi juga dipandang dari sisi akhirat. Oleh karena itu, gaji tidak boleh sembarangan, namun ada sisi ketuhanan padanya.

Dengan demikian dapat dipahami bahwa gaji adalah upah atas kerja yang telah dilakukan. Upah harus diberikan sesuai dengan kerja yang telah ia lakukan berdasarkan kepada kontrak yang telah disepakati atau berdasarkan kebiasaan yang berlaku pada wilayah tersebut apabila tidak aqad atau kontrak tersebut sebelumnya. Upah harus diberikan sesuai dengan kesepakatan dan diberikan sesegera mungkin setelah ia melakukan tugas atau pekerjaan tertentu. Oleh karena itu gaji tidak boleh dikurangi dari apa yang sudah disepakati atau apa yang berlaku pada wilayah tersebut. Apabila tidak ada penandatangan kontrak atau kesepakatan sebelumnya maka ia harus menyesuaikan dengan gaji yang ada pada wilayah pekerjaan tersebut dilakukan, atau paling tidak harus

⁴⁹Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, ed. Ke-5, 2005 M), h. 327.

⁵⁰Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, ed. Ke-5, 2005 M), h. 327.

sesuai dengan upah minimum regional sebagaimana yang dijelaskan dalam undang-undang ketenagakerjaan atau yang disebut dengan *ujrah al-misli*.⁵¹ Upah atau gaji diberikan sesuai dengan apa yang telah dilaksanakan. Apabila buruh tidak melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan tentu gaji juga tidak sesempurna apa yang sudah disepakati.

Supermarket 212 Mart Jalan H.R. Soebrantas Panam Kota Pekanbaru memberikan gaji kepada pegawai dan karyawan sesuai dengan kesepakatan bersama pada awal penandatanganan kontrak kerja. Sebagaimana dijelaskan di atas bahwa pegawai akan menerima gaji bulanan, tunjangan, bonus dan insentif lain sebagainya. Gaji akan dikurangi pembayarannya apabila terjadi hal-hal berikut:

1. Tidak masuk kerja tanpa izin dan alasan yang jelas.

Pada dasarnya penggajian setiap pegawai atau karyawan dilakukan pada akhir bulan, yang biasanya diberikan pada tanggal 27 sampai dengan 30, tergantung kepada keadaan kesiapan bagian penggajian dalam mengamprah gaji. Namun tidak pernah lebih dari tanggal 30 atau akhir bulan. Gaji dihitung berdasarkan kepada daftar hadir kerja pegawai atau karyawan sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan manajemen.

Apabila jumlah hadir kerja para pegawai atau karyawan kurang dari jadwal yang ditentukan maka gajinya akan dikurangi. Gaji akan dikurangi sesuai jumlah hari yang tidak kerja dan tanpa alasan tidak masuk kerja. Apabila tidak hadir kerja karena alasan sakit dan ada surat keterangan dari dokter maka pegawai atau karyawan tersebut tidak dikurangi gajinya,

⁵¹Zainuddīn bin ‘Abdul Azīz al-Malībārī, *Fath al-Mu‘īn bi Syarh Qurratu al-‘Aini* (Berut : Dār al-Fikr , 1994 M), Juz III, h. 120.

akan tetapi apabila tidak masuk kerja karena ada kegiatan keluarga atau alasan penting lainnya yang bukan karena sakit maka gajinya akan dikurang Rp. 30.000,- /perhari. Dengan demikian ini sesuai dengan kaedah *no work no pay*. Muhamamd Asnawir Nst menjelaskan sebagai berikut:

Pada dasarnya tidak ada pemotongan gaji pada perusahaan ini. Gaji dibayarkan secara utuh kepada pegawai dan karyawan, hanya saja gaji dipotong apabila pegawai atau karyawan yang bersangkutan tidak masuk kerja tanpa ada alasan. Bukan hanya gaji yang bersangkutan yang dipotong, akan tetapi juga akan diberikan teguran. Saya sebagai manajer operasional diberikan tugas untuk menegur karyawan atau pegawai yang tidak melaksanakan tugas. Apabila pegawai tersebut tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas maka gajinya akan di potong sebanyak Rp.30.000,-/perhari. Sedangkan apabila ada alasan yang jelas dan ia meminta izin dan mendapatkan izin untuk tidak masuk kerja maka ia dianggap cuti dan gajinya tidak dipotong. Alasan tersebut sebagai contoh adalah karena menikah, karena alasan haji dan umrah atau mungkin mendapatkan musibah kelonggaran, ada di antara anggota keluarga yang meninggal dunia. Apabila tidak ada alasan seperti ini maka akan dipotong jumlah gajinya karena tidak masuk tersebut, itupun hanya dipotong Rp. 30.000,-/hari. Sebenarnya pemotongan itu tidak ada masalah, akan tetapi teguran itu yang sangat bermasalah.⁵²

Oleh karena itu pada dasarnya tidak ada pemotongan gaji, namun yang ada adalah pemotongan gaji karena tidak bekerja. Nurpitasari menjelaskan sebagai berikut:

Saya pernah dipotong gaji karena saya tidak masuk kerja. Gaji saya dipotong Rp.30.000,-/perhari. Alasan saya waktu itu ada anggota family datang dari kampung, maka saya membawa mereka untuk berjalan-jalan. Saya tidak masuk kerja karena alasan itu, sementara alasan seperti itu tidak bisa diterima. Oleh karena itu saya tidak masuk kerja. Saya bersedia dipotong gaji dan saya digantikan oleh teman saya yang lain. Sepengetahuan saya gaji tidak akan dipotong apabila ada alasan yang tepat, seperti karena sakit, kalau kami perempuan biasanya karena datang

⁵²Muhammad Asnawir Nst, Manajer Operasional, wawancara di Pekanbaru, 14 Maret 2020.

bulan, karena ada keluarga yang meninggal dan juga karena alasan umrah. Apabila ada alasan yang jelas dan masuk akal biasanya akan diberikan izin untuk tidak masuk kerja dan tidak dipotong gaji. Atau paling tidak mempergunakan masa cuti. Kalau kita disini sebenarnya sudah sangat bagus. Kita ada jadwal piket sehingga ketika libur bisa digunakan untuk istirahat dan bersama keluarga bagi yang sudah berkeluarga.⁵³

Pemotongan gaji karena tidak masuk kerja tanpa ada alasan yang jelas sudah diberitahu pada awalnya kepada pegawai dan karyawan. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh Herdi Syahputra. Ia menjelaskan sebagai berikut:

Pada awal penandatanganan kontrak kerja sudah dijelaskan bahwa apabila saat kerja tidak hadir maka gajinya akan dipotong sebanyak Rp.30.000,-/perhari. Jadi kami menerima keputusan apabila dipotong karena ketidakhadiran kerja tanpa alasan yang jelas. Bagi kami pemotongan gaji karena tidak hadir itu biasa, dan itu sudah merupakan konsekuensi. Kami yang paling takut itu adalah ditegur dan dinasehati. Karena apabila mendapat surat teguran itu sudah menjadi sebuah kesalahan. Oleh karena itu, apabila kami tidak hadir tanpa ada alasan, maka kami biasanya minta tolong untuk digantikan dan kami akan melapor kepada atasan kami, seperti manajer operasional agar mendapat izin dan digantikan oleh orang lain.⁵⁴

Hal senada diperkuat oleh Muhammad Ali Hasbi sebagai pimpinan 212 Mart Jalan H.R. Soebrantas Panam Kota Pekanbaru. Ia menjelaskan sebagai berikut:

Pada dasarnya pemotongan gaji karyawan tidak ada pada perusahaan kita, karena itu adalah zalim dan tidak diperbolehkan secara syariat. Perusahaan kita ini berusaha untuk selalu melaksanakan usahanya sesuai dengan syariat Islam, makanya kita tidak boleh menjual rokok, alat kontrasepsi dan minuman beralkohol dan lain sebagainya yang dilarang oleh syariat. Apalagi memotong gaji karyawan yang sudah bekerja, bahkan kalau bisa kita harus mensejahterakan mereka lagi. Namun itu semua sesuai dengan keuntungan yang kita peroleh. Oleh karena itu hendaknya

⁵³Nur Pitasari, PIC Gudang, wawancara di Pekanbaru, 13 Maret 2020.

⁵⁴Herdi Syahputra, Akunting, wawancara di Pekanbaru, 14 Maret 2020.

harus adalah kesadaran umat muslim kita ini untuk berbelanja di warung orang muslim. Berkaitan pemotongan gaji karena tidak masuk kerja tanpa alasan, itu memang ada. karena menurut hemat kami itu juga adalah nilai keadilan yang harus diterapkan. Tapi tidak masuk kerja karena alasan yang dibenarkan, ya tidak mungkin kita potong. Sedangkan alasan kedua adalah karena ada barang yang rusak ketika melaksanakan tugas atau dalam tanggungjawabnya, maka barang itu harus diganti. Tapi karena permintaan pegawai atau karyawan yang bersangkutan, maka ia menggantinya ketika gajian. Oleh pihak bendahara kita uang tersebut ditagih kembali seharga barang yang rusak tersebut. Jadi bukan dipotong, akan tetapi pegawai dan karyawan tersebut mengganti seharga nilai barang yang rusak tersebut. Jadi pihak bendahara kita memotong uang tersebut dari gaji yang diterima oleh karyawan atau pegawai.⁵⁵

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaji pegawai dan karyawan akan dipotong sebanyak Rp.30.000,-/perhari apabila tidak masuk kerja tanpa ada alasan yang jelas. Adapun libur yang dibolehkan tanpa ada pemotongan gaji karena beberapa alasan, yaitu:

- a. Tidak hadir karena sakit yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter; sakit yang dimaksud disini juga termasuk datang bulan pada hari pertama bagi pegawai atau karyawan perempuan yang sedang haid.
 - b. Tidak hadir karena menikah atau menikahkan. Bagi pegawai dan karyawan yang menikah dan menikahkan diberikan masa cuti selama tiga hari kerja.
 - c. Tidak hadir karena melahirkan bagi perempuan;
 - d. Tidak hadir karena haji atau umrah ;
2. Tanggungjawab atas rusaknya barang pada waktu melaksanakan tugas atau dalam tanggungjawab kerja.

⁵⁵Muhammad Ali Hasbi, Direktur, wawancara di Pekanbaru, 14 Maret 2020.

Pada dasarnya gaji karyawan atau pegawai dibayar sesuai dengan kontrak kerja. Pegawai dan karyawan Supermarket 212 Mart Jalan H.R. Soebrantas Panam Kota Pekanbaru akan selalu menerima gaji sesuai dengan apa yang tertera pada kontrak kerja tanpa ada pengurangan. Pegawai dan karyawan akan memperoleh gaji penuh apabila ia melaksanakan tugas sesuai dengan apa yang dimanahkan kepadanya.

Adapun berkaitan dengan pemotongan gaji karena adanya barang yang rusak pada saat melaksanakan tugas atau dalam tanggungjawab tugas bukanlah berdasarkan kepada pemotongan gaji, akan tetapi pegawai atau karyawan tersebut bertanggungjawab atas rusaknys barang pada saat melaksanakan tugas atau dalam tanggungjawab tugas. Ketika ada barang yang rusak ketiga pegawai atau karyawan sedang melaksanakan tugas maka ia wajib mengganti barang tersebut senilai barang yang hilang tersebut. Namun dalam kenyataannya, pegawai atau karyawan tersebut tidak bersedia mengganti barang yang rusak tersebut karena tidak ada uang, maka olehkarena itu mereka berjanji akan menggantinya setelah menerima gaji pada akhir bulan. Dengan demikian, seolah-olah ada pemotongan gaji dan karyawan karena rusak barang perusahaan.

Pada kenyataannya apabila terjadi kerusakan barang perusahaan sewaktu pegawai atau karyawan tersebut dalam melaksanakan tugasnya adalah ia harus bertanggungjawab. Bentuk tanggung jawab tersebut adalah ia harus mengganti barang yang rusak tersebut. Ia dapat mengganti dengan uang pribadi atau juga dapat dengan pemotongan gaji karyawan atau pegawai tersebut dengan sejumlah harga barang yang rusak tersebut. Apabila harga barang tersebut terlalu mahal dan tidak sesuai dengan

jumlah gaji pegawai atau karyawan tersebut maka bisa dilakukan dengan cara mencicil sehingga harga barang tersebut dapat dihitung lunas.

Ganti rugi barang yang rusak oleh karyawan atau pegawai yang sedang bertugas atau bertanggung jawab adalah salah satu bentuk tanggung jawab dari pegawai atau karyawan yang sedang melaksanakan tugas tersebut dan untuk menimbulkan efek jera sehingga ia berhati-hati dan konsentrasi dalam melaksanakan tugas. Berdasarkan pengakuan karyawan yang sedang melaksanakan tugas pada Supermarket 212 Mart Jalan H.R. Soebrantas Panam Kota Pekanbaru ini sudah ada karyawan dan pegawai yang bertanggungjawab atas rusaknya barang perusahaan ketika ia melaksanakan tugas.⁵⁶ Menurut Herdi Syaputra berdasarkan pengalaman yang pernah terjadi adalah bahwa apabila seorang karyawan sedang melaksanakan tugas dan tiba-tiba ada barang yang rusak akibat perbuatannya atau dalam pengawasannya maka ia akan dikenakan tanggungjawab. Tanggung jawab itu biasanya dengan cara mengganti barang yang rusak tersebut. Apabila barang yang tersebut tidak langsung diganti maka akan dilakukan pemotongan gaji karyawan atau pegawai yang bertanggungjawab atas barang yang rusak tersebut. Gaji karyawan dipotong sesuai jumlah harga barang yang rusak pada saat gajian.⁵⁷

Yang sangat menarik dari hasil penelitian ini adalah bahwa dalam kontrak kerja tidak dijelaskan secara implisit ataupun eksplisit tentang tanggungjawab pegawai atau karyawan atas rusaknya barang perusahaan

⁵⁶Herdi Syaputra, Karyawan Training, wawancara di Pekanbaru, 14 Maret 2020.

⁵⁷*Ibid.*

akibat atau dalam pengawasannya. Dari hasil wawancara yang dilaksanakan, para pegawai dan karyawan menjelaskan bahwa tidak ada perjanjian tentang tanggung jawab atas rusaknya barang perusahaan ketika pegawai atau karyawan melaksanakan tugas.⁵⁸

Pada dasarnya menurut karyawan yang ada adalah bahwa mereka setuju saja atas tanggungjawab tersebut asal saja dijelaskan dalam bentuk kontrak kerja. Hanya saja dalam kontrak kerja hal tersebut tidak dijelaskan secara jelas dan rinci. Yang berlaku selama ini dalam pelaksanaannya adalah bentuk kebijaksanaan saja. Kebijakan tersebut adalah hanya satu belah pihak, yaitu pihak perusahaan, tanpa memusyawarakannya dengan pihak pegawai atau karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai atau karyawan yang sedang melaksanakan tugas, apabila terjadi kerusakan barang maka mereka akan bertanggungjawab atas kerusakan barang tersebut. Bentuk tanggungjawab tersebut adalah dengan cara mengganti barang yang rusak tersebut. Namun dalam kenyataannya pegawai dan karyawan tidak mengganti barang tersebut pada waktu barang tersebut rusak, akan tetapi mereka bersedia menggantinya setelah menerima uang gaji nanti pada akhir bulan.

Muhamamd Asnawir Nst sebagai manajer operasional menjelaskan tentang hal ini sebagai berikut:

Pemotongan gaji karena ada barang yang rusak pada awalnya itu tidak ada, sehingga tidak dicantumkan dalam kontrak kerja atau perjanjian kerja. Jadi apabila ada barang yang rusak karena kesalahan karyawan atau

⁵⁸*Ibid.*

pegawai maka perusahaan menggantinya. Namun karena sudah sering terjadi kerusakan barang, kadang-kadang hampir tiap hari terjadi kerusakan, seperti pecah botol air minum, robek plastik sehingga makanan keluar, atau kerusakan lainnya, maka pihak perusahaan mengambil kebijakan setiap ada kerusakan barang pada saat kejadian, maka yang bertanggungjawab adalah para pegawai yang tugas pada saat kejadian dan ia bertanggungjawab pada saat kejadian tersebut. Oleh karena itu, setiap kali ada barang yang rusak pada saat tugas, maka pegawai yang bertugas saat kerusakan itu terjadi, baik disengaja maupun tidak disengaja maka ia bertanggungjawab atas kerusakan barang tersebut. Ia harus mengganti barang yang rusak tersebut. Hanya saja, pegawai dan karyawan yang bertanggungjawab tersebut memohon agar dipotong saja gajinya ketika saat gajinya dibayar. Oleh karena itu, tidak ada pemotongan gaji, hanya saja mengganti barang yang sudah rusak tersebut. Itupun atas dasar persetujuan pegawai dan karyawan yang bersangkutan. Apabila ia tidak bersedia dipotong gajinya, maka ia harus mengganti terlebih dahulu barang yang sudah rusak tersebut. Ini tidak pernah terjadi. Pegawai dan karyawan selalu memohon agar membayarnya ketika gaji dibayarkan.⁵⁹

Nurpitasari menjelaskan sebagai berikut:

Saya pernah dipotong gaji karena saya pernah merusak bungkus roti yang diakibatkan oleh tertarik troli yang saya tarik. Pernah saya menarik troli di samping rak makanan, tanpa saya menyadari rupanya troli yang saya tarik itu juga sangkut pada rak roti yang menyebabkan roti tersebut jatuh dan rusak bungkusnya sehingga tidak mungkin dijual lagi. Akhirnya saya mengganti roti tersebut dan saya mengambil roti itu untuk dimakan, karena masih bisa dimakan. Oleh karena itu saya menggantinya saat gajian, dimana gaji saya dipotong seharga roti yang rusak tersebut, sebesar Rp. 20.000,-. Dan hal ini juga pernah terjadi bagi teman saya, namun sekarang ia sekarang tidak bekerja disini lagi. Saat itu ia ingin mengambil sebuah barang yang ingin dibeli oleh *costumer* pada rak yang sangat tinggi. Ia tidak sampai menggapainya sehingga ia memegang rak yang di bawahnya, rupanya pada rak bawah tersebut adalah tempat gelas. Tanpa ia sadari karena kelalaiannya, maka gelas tersebut jatuh dan pecah. Karena gelas tersebut pecah dan tidak bisa dijual lagi maka ia juga mengganti. Ia menggantinya saat gajian dengan cara potong gaji. Namun hanya saja saya tidak tahu berapa jumlahnya.⁶⁰

⁵⁹Muhammad Asnawir Nst, Manajer Operasional, wawancara di Pekanbaru, 14 Maret 2020.

⁶⁰Nur Pitasari, PIC Gudang, wawancara di Pekanbaru, 13 Maret 2020.

Dengan demikian dapat dipahami bahwa tidak ada pemotongan gaji karyawan atau pegawai atas rusaknya barang perusahaan. Yang ada hanya pegawai dan karyawan bertanggungjawab atas rusaknya barang perusahaan ketika ia bertugas. Karena pegawai dan karyawan memohon kepada perusahaan agar menggantinya saat gajian, maka seolah-olah ada pemotongan gaji.

Adapun alasan pihak perusahaan melakukan peraturan tersebut adalah agar pegawai dan karyawan bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas. Herdi Syahputra sebagai Akuntan perusahaan menjelaskan sebagai berikut:.

Sebuah supermarket yang memiliki barang yang besar dan kecil sangat banyak. oleh karena itu sangat sulit untuk menjaga dan mengawasinya. Apabila tidak ditentukan perusahaan peraturan yang menekankan adanya penjagaan dan pengawasan terhadap barang-barang yang ada maka akan sering barang rusak terutama barang-barang yang kecil, seperti sabun, shampoo dan makanan lainnya. Apabila ini terus menerus terjadi maka akan dapat menimbulkan kerugian pada perusahaan. Inilah alasan perusahaan untuk menerapkan peraturan tersebut. Pada awalnya peraturan tentang tanggungjawab pegawai atau karyawan atas kerusakan barang itu tidak ada. akan tetapi berdasarkan pengalaman perusahaan, setiap bulan selalu ada barang yang rusak. Oleh karena itu, maka perusahaan merumuskan sebuah peraturan bahwa apabila terjadi kerusakan barang maka pegawai atau karyawan yang sedang melaksanakan tugas harus bertanggung jawab. Bentuk tanggungjawab tersebut adalah mengganti barang yang rusak tersebut. Dengan setelah dirumuskannya kebijakan tersebut, maka kerusakan barang dalam perusahaan bisa diminimalisir.⁶¹

Dari data di atas dapat dipahami bahwa pemotongan gaji pada dasarnya tidak ada dan tidak pernah ada karena rusaknya barang, hanya saja karyawan dan pegawai bertanggungjawab atas rusaknya barang ketika ia melaksanakan tugas atau dalam tanggungjawabnya. Hal ini terjadi

⁶¹Herdi Syahputra, Akunting, wawancara di Pekanbaru, 14 Maret 2020.

menurut pihak perusahaan adalah karena kelalaian pegawai atau karyawan tersebut. Apabila bukan karena kelalaian, maka pihak perusahaan tidak pernah membankan tanggungjawab tersebut kepada karyawan dan pegawai. Muhamamd Asnawir Nst sebagai manajer operasional menjelaskan sebagai berikut:

Pernah suatu ketika tumpukan galon air Aqua jatuh tanpa ada sebab atau tanpa diketahui apa penyebabnya atau ada kemungkinan karena tanah goyang karena kendaraan yang lewat. Galon air Aqua tersebut jatuh dan ada yang pecah sehingga tidak bisa dijual lagi. Saat itu yang bertugas ada pegawai kita, dimana ia langsung menyusun galon Aqua tersebut seperti semula. Galon yang pecah dimasukkan ke dalam gudang. Ia tidak diminta pertanggungjawaban, karena diduga itu bukan karena kelalaian.⁶²

Muhammad Ali Hasbi sebagai pimpinan 212 Mart Jalan H.R.

Soebrantas Panam Kota Pekanbaru menjelaskan sebagai berikut:

Berkaitan dengan pemotongan gaji karena adanya barang yang rusak, maka itu sebenarnya bukan pemotongan. Akan tetapi seolah-olah pemotongan. Apabila ada barang yang rusak pada waktu piket, maka pegawai yang piket tersebut mengganti barang yang rusak tersebut. Sedangkan apabila ia sendiri yang merusaknya, baik disengaja atau tidak disengaja maka ia harus bertanggungjawab. Bentuk tanggungjawab tersebut adalah dengan cara mengganti barang yang rusak tersebut. Pada awalnya kita tidak mau menerima uang, akan tetapi ini akan merepotkan pegawai atau karyawan tersebut, karena ia akan mencari ganti barang yang rusak tersebut lagi, maka dari itu untuk mempermudah maka diganti dengan uang. Apabila diganti dengan uang saat rusak barang tersebut, maka itu juga menyulitkan pegawai dan karyawan tersebut. Oleh karena itu, untuk mempermudah pegawai dan karyawan cukup diganti waktu gajian nanti pada akhir bulan.⁶³

⁶²Muhammad Asnawir Nst, Manajer Operasional, wawancara di Pekanbaru, 14 Maret 2020.

⁶³Muhammad Ali Hasbi, Direktur, wawancara di Pekanbaru, 14 Maret 2020.

Dengan demikian, Perusahaan 212 Mart Jalan H.R. Soebrantas Panam Kota Pekanbaru membebani tanggungjawab kepada pegawai atau yang bertanggungjawab dan dianggap lalai dalam melaksanakan tugas.

D. Pendapat Pengelola dan Karyawan tentang Pemotongan Gaji di 212 Mart Jl. H.R. Soebrantas Panam Kota Pekanbaru

Berdasarkan penjelasan di atas bahwa tidak ada pemotongan gaji pegawai dan karyawan 212 Mart Jalan H.R. Soebrantas Panam Kota Pekanbaru kecuali karena dua alasan, yaitu; *pertama* pemotongan gaji karena tidak masuk bekerja tanpa alasan yang dibenarkan oleh perusahaan dan *kedua* pemotongan gaji karena tanggungjawab mengganti barang perusahaan yang rusak pada waktu melaksanakan tugas atau dalam tanggungjawab tugas.

Para pegawai dan karyawan 212 Mart Jalan H.R. Soebrantas Panam Kota Pekanbaru telah sepakat bahwa pemotongan gaji karena tidak masuk kerja atau tidak melaksanakan tugas adalah dibenarkan. Karena hal itu memang sudah dijelaskan ketika melaksanakan perjanjian kerja atau kontrak kerja. Muhamamd Asnawir Nst sebagai manajer operasional menjelaskan sebagai berikut:

Pada dasarnya pemotongan gaji karena tidak masuk kerja adalah merupakan kesepakatan antara perusahaan dan pegawai dan karyawan. Oleh karena itu, menurut saya tidak ada pegawai yang keberatan atas kebijakan tersebut, karena itu adalah kesepakatan bersama antara pegawai, karyawan dan perusahaan.⁶⁴

⁶⁴Muhammad Asnawir Nst, Manajer Operasional, wawancara di Pekanbaru, 14 Maret 2020.

Permasalahan yang ada adalah pemotongan gaji karena tanggungjawab kerusakan barang perusahaan waktu melaksanakan tugas atau dalam tanggungjawab tugas. Berkaitan dengan hal ini ada dua kategori, yaitu *pertama* kerusakan barang perusahaan karena sengaja dan *kedua* kerusakan barang perusahaan tidak sengaja.

Kerusakan barang perusahaan karena sengaja, maka itu semua karyawan dan pegawai 212 Mart Jalan H.R. Soebrantas Panam Kota Pekanbaru sepakat agar pegawai atau karyawan yang merusak tersebut untuk bertanggungjawab dengan cara menggantinya. Penggantian barang tersebut boleh dilakukan langsung atau dengan cara potong gaji ketika gajian. Hal ini disepakati oleh semua pegawai dan karyawan. Muhamamd Asnawir Nst sebagai manajer operasional menjelaskan sebagai berikut:

Pemotongan gaji karena kerusakan barang, menurut saya dapat dikategorikan kepada dua, yaitu kerusakan karena disengaja dan kerusakan tidak disengaja. Pengrusakan barang secara sengaja oleh karyawan atau pegawai secara akal sehat itu tidak akan mungkin terjadi, namun dalam kenyataan itu saja terjadi, umpamanya ia marah kepada pengelola perusahaan atau kepada siapa saja saat bekerja, karena emosi ia bisa saja merusak atau melempar barang tertentu milik perusahaan. Tentu dalam hal seperti ini ia harus bertanggungjawab. Namun dalam kenyataannya dalam perusahaan kita ini belum ada terjadi. Kedua pengrusakan barang yang tidak sengaja. Hal inilah yang sering terjadi. Menurut karyawan dan pegawai pengrusakan itu tidak disengaja dilakukan, akan tetapi menurut perusahaan hal itu adalah disengaja atau paling tidak karena kelalaian. Oleh karena itu pegawai atau karyawan tersebut harus bertanggungjawab. Ia harus mengganti barang yang rusak tersebut. Apabila terjadi seperti ini, maka keputusan perusahaan yang selalu dimanangkan, dimana pegawai atau karyawan dianggap melakukannya dengan sengaja atau paling tidak perusahaan menganggap hal tersebut dianggap lalai dalam melaksanakan tugas.⁶⁵

⁶⁵Muhammad Asnawir Nst, Manajer Operasional, wawancara di Pekanbaru, 14 Maret 2020.

Dari penjelasan di atas dapat dipahami bahwa apabila terjadi kerusakan barang perusahaan baik itu tidak sengaja menurut karyawan atau pegawai, mereka tetap harus bertanggungjawab dan menggantinya. Inilah yang terjadi selama ini di perusahaan 212 Mart Jalan H.R. Soebrantas Panam Kota Pekanbaru. Karena masalah sengaja atau tidak sengaja tergantung kepada penilaian dari perusahaan.

Menurut para karyawan dan pegawai itulah sebenarnya harus diperhatikan dan dipertimbangkan. Nurpitasari menjelaskan bahwa seharusnya penilaian sengaja dan tidak sengaja harus dimusyawarahkan terlebih dahulu atau diminta keterangan dari pihak pegawai atau karyawan yang bersangkutan. Apabila memang itu disengaja kita bersedia untuk menggantinya, namun apabila tidak disengaja menurut kita, kita tetap harus menggantinya. Ia menjelaskan sebagai berikut:

Sebagaimana saya jelaskan tadi bahwa saya pernah mengganti barang yang rusak, yaitu roti. Menurut saya itu tidak sengaja, akan tetapi menurut pihak manajemen perusahaan, itu adalah karena kelalaian. Saya kan tidak sengaja merusak bungkus roti tersebut, tetapi menurut manajemen saya lalai ketika menarik troli tersebut. Demikian juga halnya dengan teman saya tadi, dia juga dianggap lali sehingga menyenggol gelas sehingga menjadi pecah dan tidak bisa dijual lagi maka ia juga menggantinya. Yang sering menjadi alasan pihak manajemen adalah karena faktor kelalaian. Akhirnya saya ikhlas saja, supaya lebih hati-hati.⁶⁶

Dengan demikian dapat dipahami bahwa karyawan dan pegawai pada dasarnya mereka bersedia bertanggungjawab untuk mengganti barang yang rusak apabila atas dasar kesengajaan atau kelalaian. Namun penilaian kelalaian inilah yang menjadi perbedaan pendapat antara

⁶⁶Nur Pitasari, PIC Gudang, wawancara di Pekanbaru, 13 Maret 2020.

perusahaan dengan pihak karyawan. Herdi Syahputra sebagai Akuntan perusahaan menjelaskan sebagai berikut:.

Kami pada dasarnya bersedia mengganti barang yang rusak tersebut apabila karena kesengajaan dan kelalaian. Namun pada kenyataannya hampir semua barang yang rusak harus diganti apabila kerusakan tersebut terjadi ketika melaksanakan tugas. Apabila terjadi kerusakan barang ketika melaksanakan tugas, maka harus diganti. Sebagai contoh apa yang saya rasakan, dimana pernah suatu saat, saya sudah lupa di bulan berapa, saya sedang melaksanakan tugas, waktu itu saya sedang menyusun rak makanan, tiba-tiba jatuh botol samphoo ke lantai dan pecah. Saya tidak sengaja menjatuhkannya. Ketika itu saya menyusun makanan pada rak makan, rupanya di belakang makanan tersebut ada botol shampoo yang diletakkan oleh consumer, mungkin tidak jadi dibeli lantas ia letakkan di rak makanan, saya tidak menyadari dan mengetahuinya, sehingga terjatuh, maka saya harus menggantinya atas dasar kelalaian. Menurut saya itu tidak sengaja sedangkan menurut manajemen itu adalah kelalaian. Jadi sering kerusakan itu dasarnya adalah karena kelalaian dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian akhirnya dipotong gaji atas dasar kelalaian.⁶⁷

Dari penjelasan ketiga karyawan dan pegawai di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pada dasarnya karyawan tidak keberatan apabila mereka dituntut untuk bertanggungjawab karena telah merusak barang perusahaan secara sengaja. Namun apabila atas dasar kelalaian, ini yang agak keberatan para pegawai dan karyawan 212 Mart Jalan H.R. Soebrantas Panam Kota Pekanbaru. Karena menurut mereka itu tidak ada faktor kesengajaan. Di pihak lain, pihak perusahaan menganggap itu adalah merupakan kelalaian.

Muhammad Ali Hasbi sebagai pimpinan 212 Mart Jalan H.R. Soebrantas Panam Kota Pekanbaru menjelaskan sebagai berikut:

Sebenarnya ini adalah untuk melatih tanggungjawab dari pegawai dan karyawan tersebut. Sebelumnya peraturan ini tidak ada, akan tetapi seiring dengan perjalanan waktu sering barang rusak sehingga bisa

⁶⁷Herdi Syahputra, Akunting, wawancara di Pekanbaru, 14 Maret 2020.

merugikan perusahaan. Maka kebijakan ini kita terapkan agar membuat pegawai dan karyawan untuk bertanggung jawab. Alhamdulillah setelah ini diterapkan, pegawai dan karyawan selalu hati-hati dalam bekerja. Dan sampai saat ini hal ini tidak ada yang keberatan sepengetahuan saya. Dan efek dari itu, mereka bekerja penuh dengan kehati-hatian. Saat ini sudah jarang barang yang rusak karena kecerobohan dan kelalaian dalam pelaksanaan tugas, kecuali secara alami. Kita pun tidak serta merta menuntut pertanggungjawaban, akan tetapi melihat dan menanyakan langsung kronologis kejadian sehingga kita tidak salah mengambil kesimpulan. Pegawai kita kan selalu ada yang mengawasi pegawai, yaitu manajer operasional. Dialah yang mengawasi para pegawai yang sedang melaksanakan tugas.⁶⁸

Dari penjelasan di atas dapat dipahami bahwa para karyawan dan pegawai setuju pemotongan gaji tersebut apabila karena kesengajaan dari pegawai dan karyawan tersebut. Sedangkan karena alasan kelalaian dalam melaksanakan tugas para pegawai masih ada beda pendapat, karena menurut mereka tidak lalai dalam melaksanakan tugas, akan tetapi tidak sengaja, sedangkan menurut pihak perusahaan mereka diminta bertanggung jawab dengan cara mengganti barang yang rusak tersebut adalah karena lalai dalam melaksanakan tugas. Adanya perbedaan pendapat tersebut menyebabkan perbedaan dalam penilaian, namun dalam kenyataannya apabila pegawai lalai dalam melaksanakan tugas sehingga ada barang yang rusak maka mereka harus bertanggung jawab untuk menggantinya. Penggantian barang tersebut dilakukan saat gaji, sehingga seolah-olah ada pemotongan gaji pegawai dan karyawan karena adanya rusak barang perusahaan.

⁶⁸Muhammad Ali Hasbi, Direktur, wawancara di Pekanbaru, 14 Maret 2020.

BAB IV

HUKUM MEMOTONG GAJI KARYAWAN KARENA RUSAKNYA BARANG DITINJAU DARI PERSPEKTIF MAZHAB SYAFI'I

A. Hukum Memotong Gaji Karyawan Karena Rusaknya Barang Perusahaan ditinjau dari Perspektif Mazhab Syafi'i

Pada dasarnya konsep gaji tidak lepas dari masalah sewa menyewa, atau yang disebut dengan *ijarah* pada kitab fiqh. Perbedaan antara sewa menyewa dengan jual beli adalah kepemilikan benda dan kepemilikan manfaat. Ketika terjadi jual beli, maka terjadilah penyerahan barang oleh si penjual dan penyerahan harga oleh si pembeli, sedangkan dalam sewa menyewa adalah kepemilikan manfaat. Dimana si penyewa akan memberikan manfaat kepada yang menyewa dan yang menyewa akan memberikan upah (*ujrah*).

Sewa menyewa ada dua, yaitu *pertama* menyewakan benda untuk diambil manfaatnya, seperti menyewakan rumah untuk ditempati dan menyewakan binatang atau hewan untuk diambil tenaganya. Pemilik rumah atau hewan akan mengambil uang sebagai sewa dari yang menyewa, sedangkan yang menyewa akan memperoleh manfaat, yaitu bisa menempati rumah tersebut atau dapat mengambil tenaga hewan atau binatang tersebut untuk mengangkat benda-benda tertentu atau melakukan tugas-tugas tertentu. Yang *kedua* adalah menyewakan tenaga untuk diambil manfaatnya, seperti seseorang menyewa tenaga atau jasa orang lain untuk melaksanakan tugas tertentu sampai batas tertentu

dengan perjanjian orang yang memiliki tenaga atau jasa tersebut akan memperoleh imbalan berupa upah atau gaji.⁶⁹

Dalam fikih mazhab Syafi'i dijelaskan bahwa akad sewa menyewa memiliki enam rukun. Gaji adalah termasuk salah satu rukun dari sewa menyewa. Tidak sah sebuah akad sewa menyewa tanpa adanya gaji. Hal ini tertulis secara jelas dalam kitab *i'ānah at-talibin* sebagai berikut:

فجوزت لذلك كما جوز بيع الأعيان وأركانها ثلاثة إجمالا ستة تفصيلا عاقد مكر ومكر
ومعقود عليه أجرة ومنفعة وصيغة إيجاب وقبول.⁷⁰

Artinya: Maka dibolehkan hal tersebut (*ijarah*) sebagaimana dibolehkannya jualbeli barang, dan rukunnya ada tiga secara umum dan enam secara rinci, yaitu orang yang berakad, yaitu penyewa dan yang menyewakan, hal-hal yang diaqadkan, yaitu gaji, manfaat, sighat ijab dan qabul.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam sewa menyewa terdapat tiga rukun, yaitu *pertama* para 'aqid, yang terdiri dari penyewa dan yang menyewakan, *kedua*, *ma'qud alaih*, yaitu upah, atau sewa atau juga bisa disebut gaji, dan *ketiga*, sighat yang terdiri dari *ijab* dan *qabul*. Oleh karena itu upah, sewa ataupun gaji adalah salah satu rukun dalam *ijarah*.

Imam Syafi'i menjelaskan bahwa seseorang yang dipekerjakan maka ia berhak atas upah atau gaji. Dalam Kitab al-Umm, Imam Syafi'i menjelaskan sebagai berikut:

⁶⁹Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, Jilid 3 (Berūt: Dār al-Kitāb al-'Arabī, 1977 M), h. 181.

⁷⁰Abī Bakar Ibnu as-Sayyid Muḥammad Syaṭā ad-Dimyāṭi, *Hāsiyah 'Tānah at-Ṭālibin alā Ḥilli al-Fāz Fatḥ al-Mu'īn li Syarḥi Qurratul 'Aini bi Muḥimmāt ad-Dīni* (Berūt: Dār al-Fikr, 1998), Juz III, h. 108.

(قَالَ الشَّافِعِيُّ) فَإِنْ قَالَ هِيَ إِلَى أَجَلٍ مَعْلُومٍ وَذَلِكَ أَنََّّهُ إِذَا اسْتَأْجَرَ عَبْدًا سَنَةً فَكُلُّ يَوْمٍ

مِنَ السَّنَةِ أَجَلٌ مَعْلُومٌ وَلِكُلِّ يَوْمٍ مِنَ السَّنَةِ أَجْرٌ مَعْلُومٌ⁷¹.

Artinya: Berkata Imam Syafi'i, apabila dikatakan sampai waktu tertentu, dan itu sesungguhnya apabila seseorang mempekerjakan seorang budak dalam satu tahun, maka setiap hari dari satu tahun tersebut adalah waktu tertentu dan setiap hari dari satu tahun tersebut ia berhak mendapat upah atau gaji.

Dalam sewa menyewa (*ijarah*) tidak sah apabila tidak disebutkan sewa, upah atau gaji sejumlah tertentu secara jelas. Oleh karena itu dalam aqad *ijarah*, sewa atau upah atau gaji atau honor harus dijelaskan secara jelas berapa jumlah sewa, upah atau honor tersebut. Abu Ishaq dari mazhab Syafi'i juga menjelaskan secara tegas bahwa tidak sah sebuah akad upah mengupah (*ijarah*) yang tidak menjelaskan upahnya. Hal itu karena dalam aqad upah mengupah adalah memberikan manfaat dengan mengharapkan imbalannya atau gantinya berupa upah. Abu Ishaq menulis dalam kitabnya *al-Muhazzab fī Fiqh al-Imam as-Syafi'i* sebagai berikut:

ولا تصح الإجارة إلا على أجرة معلومة لانه عقد يقصد به العوض فلم يصح من غير
ذكر العوض⁷²

Artinya: Tidak sah sewa menyewa tanpa disebutkan upah, sewa, atau honor dengan tertentu, karena *ijarah* itu adalah aqad yang dimaksudkan padanya ada sewa, upah atau honor. Oleh karena itu tidak sah *ijarah* tanpa menyebutkan sewa, upah atau honor tersebut.

⁷¹Muhammad bin Idrīs as-Syāfi'ī Abū 'Abdullah, *al-Umm* (Berūt: Dār al-Ma'rifah, 1393 H), Juz IV, h. 29.

⁷²Ibrāhīm bin 'Alī bin Yūsuf as-Syirāzī Abū Ishāq, *al-Muhazzab fī Fiqh al-Imām as-Syāfi'ī* (Berūt: Dār al-Ma'rifah, t.t), Juz I, h. 399.

Menurut Imam Syafi'i apabila ada sengketa antara majikan dan buruh maka yang diterima adalah perkataan majikan dan buruh harus membuktikannya. Imam Syafi'i menulis sebagai berikut:

(قَالَ الشَّافِعِيُّ) وَكَرَجُلٍ اسْتَأْجَرَ رَجُلًا سَنَةً بِعَشْرَةِ دَنَانِيرٍ فَقَالَ الْأَجِيرُ قَدْ مَضَتْ وَقَالَ الْمُسْتَأْجِرُ لَمْ تَمُضِ فَالْقَوْلُ قَوْلُ الْمُسْتَأْجِرِ وَعَلَى الْأَجِيرِ الْبَيِّنَةُ لِأَنَّهُ مُقَرَّرٌ بِشَيْءٍ يَدْعَى الْمَخْرَجَ مِنْهُ⁷³

Artinya: Berkata Imam Syafi'i dan seperti seseorang mengupahkan orang lain untuk satu tahun dengan ketentuan upah sepuluh dinar, maka buruh berkata sudah lewat satu tahun tersebut, sementara majikan mengatakan belum lewat satu tahun, maka yang dapat diterima adalah perkataan majikan sedangkan buruh wajib membuktikan, karena buruh lah yang mengikrarkan sesuatu, dimana dengan dakwaan tersebut muncullah sesuatu.

Gaji harus diberikan sesegera mungkin kepada buruh, pegawai atau karyawan setelah manfaat diperoleh orang yang menyewa tenaga atau keahlian tersebut. Dalam pandangan mazhab Syafi'i gaji boleh diberikan di awal atau di akhir setelah selesai pekerjaan.

وإن كانت الإجارة على منفعة معينة جاز بأجرة حالة ومؤجلة لان إجارة العين كبيع العين وبيع العين يصح بثمن حال ومؤجل فكذا الإجارة فإن أطلق العقد وجبت الأجرة بالعقد ويجب تسليم العين لما روى أبو هريرة قال قال رسول الله صلى الله عليه وسلم أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف رشحه ولان الإجارة كالبيع ثم في البيع يجب الثمن بنفس العقد ويجب تسليمه بتسليم العين فكذا في الإجارة فإن استوفى المنفعة استقرت الأجرة لما روى أبو هريرة رضي الله عنه أن النبي صلى الله عليه وسلم قال قال ربكم عز وجل ثلاث أنا خصمهم يوم القيامة ومن كنت خصمه خصمته رجل

⁷³as-Syāfi'i, *al-Umm*, Juz III, h. 136.

أعطى بي ثم غدر ورجل باع حرا فأكل ثمنه ورجل استأجر أجيرا فاستوفى منه ولم يوفه
أجره⁷⁴

Artinya: Apabila *ijarah* itu adalah untuk kemanfaatan tertentu maka upah boleh dibayar pada awal atau ditunda pada akhir pekerjaan. Karena menyewakan sebuah benda adalah sama dengan memperjualbelikan benda dimana harga boleh dibayar di awal atau ditunda pembayarannya demikian juga halnya dengan *ijarah*. Apabila sudah aqad maka harus ditentukan sewa atau upah pada waktu aqad. Harga harus diterima penjual ketika pembeli sudah menerima barang sebagaimana diriwayatkan oleh Abu Hurairah ia berkata: Rasulullah Saw bersabda berikanlah buruh upahnya sebelum kering keringatnya, karena *ijarah* itu adalah seperti jual beli, harga ditentukan pada aqad, wajib menerima harga setelah menerima barang, maka begitu jugalah keadaanya dalam *ijarah*. Apabila sudah sempurna manfaat maka tetaplah baginya upah atau sewa, sebagaimana diriwayatkan oleh Abu Hurairah semoga Allah meridhainya, sesungguhnya Nabi Saw bersabda: Allah azza wa jalla berfirman ada tiga dimana saya adalah musuh mereka pada hari Kiamat, Siapa yang menjadi musuh-Ku maka Aku akan memusuhinya, *pertama* seseorang yang berjanji setia pada-Ku, namun mengkhianatinya, *kedua* seorang yang menjual orang lalu ia memakan hasil penjualannya, *ketiga* seseorang yang mempekerjakan seorang buruh, namun setelah buruh tersebut menyelesaikan pekerjaannya orang tersebut tidak memberikan upahnya.

Dengan demikian, upah, gaji atau honor boleh diberikan di awal sebelum pekerjaan tersebut selesai dan juga boleh diberikan setelah pekerjaan itu selesai. Namun walaupun demikian, menyegerakan upah adalah sesuatu yang sangat bagus, jangan sampai kering keringatnya. Bahkan menurut Imam Syafi'i bahwa apabila seseorang mengambil upah dari melaksanakan haji bagi orang yang tidak mampu, rupanya sebelum selesai ia melaksanakan maka ia pun meninggal, maka orang yang mengambil upah tersebut mendapat upah atas apa saja yang telah

⁷⁴Abū Ishāq, *al-Muhazzab*..., Juz I, h. 399.

dilaksanakannya walupun belum sempurna. Imam Syafi'i menuliskan sebagai berikut:

وَلَوْ أَهْلًا بِالْحَجِّ بَعْدَ الْعُمْرَةِ عَنْ نَفْسِهِ مِنْ مِيقَاتِ الْمُسْتَأْجِرِ عَنِ الْمُسْتَأْجِرِ ثُمَّ مَاتَ قَبْلَ
أَنْ يَقْضِيَ الْحَجَّ كَانَ لَهُ مِنَ الْإِجَارَةِ بِقَدْرِ مَا عَمِلَ مِنَ الْحَجِّ⁷⁵

Artinya: Kalaulah *ajīr* bertahallul setelah umrah dari dirinya dari miqat *msuta'jir* kemudian ia meninggal sebelum menunaikan semua rukun haji maka ia mendapat *ijarah* seukuran apa yang telah ia lakukan.

Oleh karena itu, dalam mazhab Syafi'i upah harus dijelaskan ketika akad upah mengupah berlangsung, sedangkan apabila jumlah upah tidak dijelaskan maka ia berhak atas upah sesuai dengan upah yang berlaku pada daerah setempat yang disebut dengan *ujrah misli* atau upah minimum regional atau upah minimum provinsi (UMP) menurut undang-undang ketegagakerjaan.

Dalam pelaksanaan tugas, *ajīr* adakalanya ceroboh dalam melaksanakan tugasnya sehingga bisa merugikan *musta'jir*. Apabila *ajīr* merusak barang *musta'jir* ketika melaksanakan tugas, apakah ia bertanggung jawab atas kerusakan tersebut sehingga ia harus menggantinya? Atau ia tidak bisa diminta pertanggungjawaban atas rusaknya barang *musta'jir* tersebut?

Berkaitan dengan tanggung jawab *ajīr* atas rusaknya barang *musta'jir* ketika melaksanakan tugas, terdapat perbedaan pendapat para ulama. Dalam mazhab Syafi'i hal ini dijelaskan secara rinci. Menurut

⁷⁵as-Syāfi'ī, *al-Umm*, Juz II, h. 124.

mazhab Syafi'i ada dua kerusakan yang disebabkan oleh *ajir*, yaitu *pertama* kerusakan barang yang disebabkan oleh *ajir* secara sengaja, *kedua* kerusakan barang yang disebabkan oleh *ajir* secara tidak sengaja.

Berkaitan hal ini Imam Syafi'i menulis secara tegas sebagai berikut dalam kitabnya *al-Umm* sebagai berikut:

(قَالَ الشَّافِعِيُّ) وَإِذَا اكْتَرَى الرَّجُلُ مِنَ الرَّجُلِ الدَّابَّةَ فَضَرَبَهَا أَوْ نَحَسَهَا بِلِجَامٍ أَوْ رَكْضَهَا فَمَاتَتْ سُئِلَ أَهْلُ الْعِلْمِ بِالرُّكُوبِ فَإِنْ كَانَ فَعَلَ مِنْ ذَلِكَ مَا تَفْعَلُ الْعَامَّةُ فَلَا يَكُونُ فِيهِ عِنْدَهُمْ خَوْفٌ تَلَفٍ أَوْ فَعَلَ بِالْكَبْحِ وَالضَّرْبِ مِثْلَ مَا يَفْعَلُهُ بِمِثْلِهَا عِنْدَمَا فَعَلَهُ فَلَا أَعْدُ ذَلِكَ خِرْقَةً وَلَا شَيْءَ عَلَيْهِ وَإِنْ كَانَ فَعَلَ ذَلِكَ عِنْدَ الْحَاجَةِ إِلَيْهِ بِمَوْضِعٍ قَدْ يَكُونُ بِمِثْلِهِ تَلَفٌ أَوْ فَعَلَهُ فِي الْمَوْضِعِ الَّذِي لَا يُفْعَلُ فِي مِثْلِهِ ضَمَنَ ((ثَمَنَ)) فِي كُلِّ حَالٍ مِنْ قَبْلِ أَنْ هَذَا تَعَدَّ⁷⁶

Artinya: Berkata Imam Syafi'i apabila seseorang menyewakan hewan tunggangan kepada orang lain maka ia memukulnya atau melibasnya kemudian hewan tersebut mati, ditanya *ahlulilmi* tentang pengenderaan binatang, apabila ia lakukan itu sebagaimana dilaksanakan orang secara umum maka itu tidak apa-apa di mata mereka takut cedera atau ia lakukan dengan cara mengekang atau memukul hewan tersebut sebagaimana ia melakukan apa yang dilakukan orang maka itu tidak dianggap sebagai kebodohan atau kecerobohan dan ia tidak bertanggungjawab, akan tetapi apabila ia lakukan itu karena kebutuhan pada suatu tempat dan kadang ia lakukan seperti itu maka rusak atau ia lakukan pada tempat yang tidak selayaknya maka ia ada jaminan atau harga pada setiap keadaan dari sebelumnya dan ini diperhitungkan.

Dari penjelasan Imam Syafi'i di atas dapat dipahami bahwa apabila seseorang menyewa seekor hewan untuk dijadikan pengangkutan, maka orang yang menyewa tersebut memukul atau menyambuknya dengan cambukan sebagaimana layaknya dilakukan oleh orang lain, maka tiba-tiba hewan tersebut mati tanpa disengaja, maka ia tidak bertanggungjawab

⁷⁶as-Syāfi'i, *al-Umm*, Juz IV, h. 37.

atas kematian hewan tersebut, sedangkan apabila disengaja yang dapat menyebabkan kematian pada hewan tersebut maka ia harus bertanggungjawab atas apa yang telah ia lakukan. Dengan demikian ia harus mengganti hewan pengangkut tersebut yang telah disewanya.

Berkaitan dengan tanggungjawab *ajīr* atau orang yang diupah ketika melaksanakan tugas, ternyata ia merusak barang dari *musta'jir* tersebut, Abu Syujak dari mazhab Syafi'i menjelaskan bahwa orang yang diupah (*ajīr*) tidak diminta pertanggungjawabannya apabila ia melakukan kesalahan bukan atas dasar kesengajaan, kecuali ia melakukan kesalahan tersebut berdasarkan kepada kesengajaan atau kelalaian. Hal ini karena *ajīr* atau orang yang diupah adalah orang yang diberi amanah untuk melakukan tugas-tugas tertentu dan ia dimanahkan untuk menjaga barang-barang atau peralatan yang ada di dalam tangannya atau kuasanya. Ia mempergunakan barang atau peralatan tersebut untuk melaksanakan tugas sebagaimana yang diaqadkan kepadanya. Sebagai contoh jika *ajīr* itu diupah untuk membasuh pakaian, atau sebagainya lalu baju atau pakaian tersebut rusak ketika *ajīr* membasuh atau mencucinya, seperti robek atau copot kancingnya atau kerusakan lain, maka *ajīr* dalam posisi seperti ini tidak boleh diminta pertanggungjawabannya karena pakaian tersebut telah rusak ketika ia melaksanakan tugas.

Alasannya menurut mazhab Syafi'i mengapa ia tidak boleh diminta pertanggungjawaban adalah karena ia adalah orang yang menerima amanah untuk melaksanakan sesuatu (*amin*). Karena dia adalah orang yang diamanahkan untuk mengerjakan tugas tersebut, dan dia tidak

melakukan pengrusakan itu dengan sengaja, maka ia tidak boleh diminta pertanggungjawaban.

Menurut mazhab Syafi'i, dalam posisi seperti ini ia disamakan dengan 'amil atau pengusaha dalam *qirad*. Dimana jika terjadi kerusakan saat *mudharib* melaksanakan tugas, maka *mudharib* tersebut tidak bisa dituntut tanggungjawab. Akan tetapi jika ia melakukan itu dengan sengaja merusaknya, maka *ajir* tersebut wajib diminta pertanggungjawabannya untuk mengganti. Sebagai contoh, jika *ajir* diupah untuk membuat roti, lalu dia membakarnya terlalu lama atau dia meninggalkan roti tersebut di atas panggangan sehingga menyebabkan roti tersebut hangus atau dia meletakkan roti tersebut di atas tempat pemanggangan sebelum waktunya atau kesalahan lainnya yang dilakukan oleh *ajir* dengan sengaja, maka semua ini dianggap atas dasar kelalaian. Apabila seperti ini situasi dan kondisinya, maka ia diminta pertanggungjawaban untuk menggantinya.

Hal ini dikemukakan oleh Imam Taqiyuddin Abu Bakar dari mazhab Syafi'i dalam Kitabnya *Kifayah al-Akhyar* sebagai berikut:

قَالَ (وَلَا ضَمَانَ عَلَى الْأَجِيرِ إِلَّا بَعْدَ أَنْ يَمِينُ فِي يَدِهِ لِأَنَّهُ يَعْمَلُ فِيهِ كَمَا إِذَا اسْتَأْجَرَهُ لِقَصَارَةِ ثَوْبٍ وَنَحْوِهِ وَتَلَفَ فَإِنَّهُ لَا يَضْمَنُهُ لِأَنَّهُ أَمِينٌ وَلَا تَعْدَى مِنْهُ فَأَشْبَهَ عَامِلَ الْقَرَضِ فَإِنْ تَعْدَى لَزِمَهُ الضَّمَانُ كَمَا إِذَا اسْتَأْجَرَهُ لِلْخَبْرِ فَأُسْرِفَ فِي الْإِقَادِ أَوْ تَرَكَهُ حَتَّى اخْتَرَقَ أَوْ أَلْصَقَهُ قَبْلَ وَقْتِهِ وَأَشْبَاهَ ذَلِكَ فَإِنَّهُ تَقْصِيرٌ فَلَزِمَهُ الضَّمَانُ⁷⁷

⁷⁷Abū Bakar bin Muḥammad bin 'Abd al-Mu'min bin Ḥarīz bin Ma'lā al-Huṣainī al-Hiṣnī Taqīyuddīn as-Syāfi'i, *Kifāyah al-Akhyār fī Hilli Gāyah al-Ikhtisār* (Damaskus : Dār al-Khair , 1994 M), Juz I, h. 297.

Artinya: Berkata Abu Syujak bahwa orang yang diupah (*ajīr*) tidak diminta pertanggungjawabannya apabila ia melakukan kesalahan bukan atas dasar kesengajaan, kecuali ia melakukan kesalahan tersebut berdasarkan kepada kesengajaan. Hal ini karena *ajīr* atau orang yang diupah adalah orang yang diberi amanah barang-barang yang ada di dalam tangannya. Sebagai contoh jika *ajīr* itu diupah untuk membasuh pakaian, atau sebagainya lalu baju atau pakaian tersebut rusak, maka *ajīr* tidak boleh dipertanggungjawabkan, karena dia adalah orang yang diamanahkan untuk mengerjakan tugas tersebut, dan dia tidak melakukan pengrusakan itu dengan sengaja. Hal ini disamakan dengan *amil* atau pengusaha dalam *qirad*. Akan tetapi jika ia melakukan itu atas dasar kesengajaan maka ia diminta pertanggungjawaban. Sama seperti dia diupah untuk membuat roti, lalu dia membakarnya terlalu lama atau dia meninggalkan roti tersebut di atas panggangan sehingga menyebabkan roti tersebut hangus atau dia meletakkan roti tersebut di atas tempat pemanggangan sebelum waktunya atau kesalahan lainnya yang dilakukan dengan sengaja, maka semua ini dianggap atas dasar kelalaian. Apabila seperti ini situasi dan kondisinya, maka ia diminta pertanggungjawaban untuk menggantinya

Dari penjelasan Imam Syafi dan Imam Taqiyuddin Abu Bakar di atas bahwa apabila kerusakan barang *musta'jir* dilakukan oleh *ajīr* secara sengaja, maka ia dapat diminta pertanggungjawaban atas rusaknya barang tersebut. Ini berarti ia dapat dituntut untuk menggantinya. Sedangkan apabila ia melakukannya bukan kesengajaan atau kelalaian sebagai tukang roti di atas, maka ia dapat dituntut untuk bertanggungjawab dengan cara menggantinya.

Dalam kitab *Fath al-Mu'in* dijelaskan bahwa buruh adalah orang kepercayaan walaupun setelah habis masa perburuhannya. Ia tidak diminta pertanggungjawaban atas kerusakan atas barang. Apabila seseorang menyewa binatang dan belum lagi mengambil kemanfaatannya kemudian rusak; atau menyewa sesuatu untuk menjahit pakaian atau untuk mencelupnya kemudian rusak, maka tidak wajib menanggung kerusakan tersebut. Baik kerusakan itu terjadi di tangan sang buruh

sendiri atau tidak, misalnya *muktarī* duduk bersama buruh untuk mengerjakan atau *muktarī* memanggil buruh datang ke rumah untuk bekerja. Maka ia tidak bisa dituntut untuk bertanggungjawab dengan menggantinya. Namun jika ia melakukan itu karena kesengajaan atau kelalaian, maka ia harus bertanggungjawab. Ini artinya pegawai dan karyawan tidak diminta pertanggungjawabannya karena rusak barang perusahaan ketika ia melaksanakan tugasnya. Hal ini karena pegawai sudah diberikan kepercayaan dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, karena ia sudah diberikan kepercayaan untuk menjaga barang dalam melaksanakan tugasnya maka ia tidak dimintai pertanggungjawaban, kecuali ia melakukan pengrusakan barang itu sendiri atas kesengajaan atau kelalaian dalam melaksanakan tugas. Sebagai contoh apabila *mukatri* meninggalkan pemanfaatan binatang yang difungsikan untuk mengangkat sesuatu, dimana binatang tersebut cedera karena tertimpa atap kandangnya yang runtuh pada waktu biasanya binatang tersebut dimanfaatkan, karena kelalaiannya maka binatang tersebut cedera, atau misalnya *muktarī* memukul binatang tersebut atau memuatkan beban yang terlalu berat melebihi kapasitasnya sehingga hewan tersebut cedera atau patah kakinya dan sebagainya, maka ia harus bertanggungjawab atas kelalaian tersebut. Oleh karena itu, apabila kerusakan itu karena kesengajaan oleh *ajīr* atau karena kelalaian dalam melaksanakan tugas, maka ia harus bertanggungjawab.

Hal ini juga dituliskan oleh Imam Zainuddin bin Abdul Aziz al-Malibari dari mazhab Syafi'i sebagai berikut:

(كأجير) فإنه أمين ولو بعد المدة أيضا (فلا ضمان على واحد منهما) فلو أكرى دابة ولم ينتفع بها فتلقت أو أكره الخياطة ثوب أو صبغه فتلف فلا يضمن سواء انفرد الأجير باليد أم لا كأن قعد المكثري معه حتى يعمل أو أحضره منزله ليعمل (إلا بتقصير) كأن ترك المكثري الإنتفاع بالدابة فتلفت بسبب كانهدام سقف اصطبلها عليها في وقت لو انتفع بها فيه عادة سلمت وكان ضربها أو أركبها أثقل منه⁷⁸.

Artinya: sebagaimana pula buruh, maka dia adalah orang kepercayaan walaupun setelah habis masa perburuhannya, maka tiada tanggungan kerusakan atas mereka (*muktarī, buruh*). Apabila seseorang menyewa binatang dan belum lagi mengambil kemanfaatannya kemudian rusak, atau menyewa sesuatu untuk menjahit pakaian atau untuk mencelupnya kemudian rusak, maka tidak wajib menanggung kerusakan tersebut. Baik kerusakan itu terjadi di tangan sang buruh sendiri atau tidak, misalnya *muktarī* memanggil buruh datang ke rumahnya untuk bekerja, kecuali ia wajib memnaggung kerusakan bila berbuat gegabah, seperti *muktarī* meninggalkan pemanfaatan binatang sehingga rusak karena tertimpa atap kandangnya yang runtuh pada waktu yang andaikan sebagaimana biasa yang ia manfaatkannya di waktu tersebut maka binatang tidak rusak, atau semisalnya *muktarī* memukul atau memuatkan kepadanya beban yang lebih berat daripada ketentuan persewaan.

Berkaitan dengan karyawan atau pegawai penjaga toko, Imam Zainuddin bin Abdul Aziz al-Malibari menjelaskan lebih jelas lagi bahwa apabila seorang buruh penjaga toko dalam melaksanakan tugasnya, tiba-tiba ada orang lain mencuri isi toko tersebut, maka menurutnya berdasarkan kutipannya dari Imam az-Zarkasyi, bahwa ia berpandangan buruh tersebut tidak bisa diminta pertanggungjawabannya. Imam Zainuddin bin Abdul Aziz al-Malibari menuliskan sebagai berikut:

⁷⁸Zainuddīn bin ‘Abdul Azīz al-Malībārī, *Fatḥ al-Mu‘īn bi Syarḥ Qurratu al-‘Aini* (Berut : Dār al-Fikr , 1994 M), Juz III, h. 117.

ولا يضمن أجير لحفظ دكان مثلا إذا أخذ غيره ما فيها قال الزركشي إنه لا ضمان أيضا

على الخفير⁷⁹

Artinya: Buruh penjaga toko misalnya adalah tidak menanggung kerugian bila terjadi orang lain mengambil isinya. Imam az-Zarkasyi berkata: Sesungguhnya tidada tanggungan kerugian pula atas penjaga keamanan.

Demikian juga pernyataan Syihabuddin Ahmad dari mazhab Syafi'i dalam kitabnya *Hasiyah' Amirah* sebagai berikut:

فرع : الأجير لحفظ الحانوت إذا سرق متاعها لا ضمان عليه , ومن ثم تعلم أن الخفراء لا

ضمان عليهم⁸⁰

Artinya: Buruh untuk menjaga toko apabila barangnya dicuri oleh orang lain maka ia tidak diminta tanggungjawab, dan kemudian sesungguhnya para penjaga tudak ada jaminan atas mereka.

Dalam kitab *Hasiyah Qalyubi*, Syihabuddin Ahmad dari mazhab Syafi'i menuliskan hal yang sama dengan redaksi yang berbeda, yaitu sebagai berikut:

أن الأجير لحفظ حانوت لا يضمن متاعها إذا سرق ومثله الخفراء⁸¹

⁷⁹al-Malibāri, *Fath al-Mu'in*, Juz III, h. 117.

⁸⁰Syihābuddīn Aḥmad, *Hāsiyah 'Amīrah* (Berūt : Dār al-Fikr , 1998 M), Juz III, h. 83.

⁸¹Syihābuddīn Aḥmad bin Aḥmad bin Salamah al-Qalyūbī, *Hāsiyah Qalyūbī*(Berūt : Dār al-Fikr , 1998 M), Juz III, h. 82.

Artinya: Sesungguhnya buruh untuk menjaga toko tidak diminta tanggungjawab apabila barangnya dicuri oleh orang lain dan seperti itu juga para penjaga.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa dalam akad upah mengupah (*ijarah*), upah *ajīr* harus ditentukan jumlahnya pada waktu akad. Sedangkan apabila tidak disebutkan, maka berlaku *ujrah misli* atau upah yang berlaku pada daerah setempat pekerjaan itu dilaksanakan. Upah harus diberikan kepada *ajīr* sesegera mungkin, jangan sampai keringatnya kering. Upah, gaji atau honor boleh diberikan di awal sebelum pekerjaan itu selesai atau sesudah pekerjaan itu selesai. Berkaitandengan rusaknya barang *musta'jir* oleh *ajīr* ketika melaksanakan tugas, dapat ditentukan berdasarkan alasannya. Dalam mazhab Syafi'i hal ini dijelaskan secara rinci. Menurut mazhab Syafi'i ada dua kerusakan yang disebabkan oleh *ajīr*, yaitu *pertama* kerusakan barang yang disebabkan oleh *ajīr* secara sengaja. Apabila kerusakan barang *musta'jir* dilakukan dengan sengaja atau atas dasar kelalaian, maka *ajīr* dapat diminta pertanggungjawabannya. Oleh karena itu, ia harus menggantinya. *Kedua* kerusakan barang yang disebabkan oleh *ajīr* secara tidak sengaja. Apabila kerusakan barang *musta'jir* bukan karena kesengajaan atau bukan karena kelalaian, maka ia tidak bisa diminta pertanggungjawaban, dan ia tidak wajib mengganti barang yang rusak tersebut.

**B. Hukum Pemotongan Gaji Karyawan karena Rusaknya
Barang di 212 Mart Jl. H.R. Soebrantas Panam Kota
Pekanbaru ditinjau dari Perspektif Mazhab Syafi'i**

Sebelum membahas tentang hukum pemotongan gaji karyawan karena rusaknya barang di 212 Mart Jl. H.R. Soebrantas Panam Kota Pekanbaru, alangkah baiknya untuk dijelaskan makna pemotongan gaji. Apabila dinalisa lebih dalam, maknanya adalah bahwa pemotongan gaji adalah pengambilan sebahagian gaji karyawan atau pegawai sebelum ia menerima gaji secara utuh untuk keperluan tertentu sebagai kewajibannya. Pemotongan itu bisa dilakukan untuk membayar iuran koperasi, iuran buruh, iuran wajib lainnya. Semua pemotongan gaji itu dilakukan untuk memenuhi kewajiban atau tanggungjawabnya pegawai atau karyawan tersebut.

Berkaitan dengan pemotongan gaji karyawan atau pegawai karena rusaknya barang perusahaan yang dilakukan oleh pihak perusahaan 212 Mart Jl. H.R. Soebrantas Panam Kota Pekanbaru terdapat perbedaan pendapat antara pihak perusahaan dan karyawan. Menurut karyawan atau pegawai perusahaan pemotongan terjadi karena menurut mereka gaji diambil lagi setelah diserahkan kepada mereka secara utuh dengan jumlah harga barang yang rusak tersebut, sedangkan menurut pihak perusahaan 212 Mart Jl. H.R. Soebrantas Panam Kota Pekanbaru tidak terjadi pemotongan gaji. Hal ini terbukti gaji mereka utuh diberikan terlebih dahulu, baru kemudian para pihak pegawai atau karyawan yang telah terlanjur merusak barang mengganti barang yang rusak tersebut.

Berdasarkan fakta yang dilihat di lapangan bahwa memang tidak ada pemotongan gaji, namun pihak pegawai atau karyawan 212 Mart Jl. H.R. Soebrantas Panam Kota Pekanbaru berkewajiban mengganti barang yang telah terlanjur dirusak oleh mereka baik itu karena kesengajaan atau karena kelalaian. Namun dalam paktanya berdasarkan fakta-fakta yang ada sebagaimana dijelaskan di atas adalah disebabkan kelalaian. Dan penggantian itu adalah didasarkan kepada perjanjian oleh pegawai atau karyawan untuk menggantinya setelah gajian.

Berdasarkan penelitian dan wawancara yang telah dilakukan ada tiga kasus yang pernah terjadi penggantian barang oleh karyawan, yaitu:

1. Kejadian yang terjadi kepada Nurpitasari, dimana ia menjelaskan bahwa ia pernah merusak bungkus roti yang diakibatkan oleh tertarik troli yang ditariknya. Ia menarik troli di samping rak makanan, tanpa dia menyadari rupanya troli yang dia tarik itu juga sangkut pada rak roti yang menyebabkan roti tersebut jatuh dan rusak bungkusnya sehingga tidak mungkin dijual lagi.
2. Kasus yang terjadi kepada teman Nurpitasari juga tapi tidak disebutkan namanya, karena pegawai tersebut pun sudah berhenti bekerja di perusahaan 212 Mart Jl. H.R. Soebrantas Panam Kota Pekanbaru. Ini terjadi saat ia ingin mengambil sebuah barang yang ingin dibeli oleh *costumer* pada rak yang sangat tinggi. Ia tidak sampai menggapainya sehingga ia memegang rak yang di bawahnya, rupanya pada rak bawah tersebut adalah tempat gelas. Tanpa ia sadari karena kelalaiannya, maka gelas tersebut jatuh dan pecah. Karena gelas tersebut pecah dan tidak bisa dijual lagi maka

ia juga mengganti. Ia menggantinya saat gaji dengan cara membayarnya kembali setelah ia menerima gaji.

3. Kasus yang terjadi pada Herdi Syahputra sewaktu menjadi SPB, dimana menjelaskan bahwa pernah suatu saat, yang ia sudah lupa di bulan berapa, ia sedang melaksanakan tugas, waktu itu ia sedang menyusun rak makanan, tiba-tiba jatuh botol samphoo ke lantai dan pecah. Saya tidak sengaja menjatuhkannya. Ketika itu saya menyusun makanan pada rak makan, rupanya di belakang makanan tersebut ada botol shampoo yang diletakkan oleh consumer, mungkin tidak jadi dibeli lantas ia letakkan di rak makanan, saya tidak menyadari dan mengetahuinya, sehingga terjatuh dan rusak akhirnya tidak bisa dijual. Oleh karena itu, ia harus menggantinya atas dasar kelalaian. Menurut dia itu tidak sengaja sedangkan menurut manajemen itu adalah kelalaian.

Berdasarkan pada kasus-kasus yang ada di atas dapat dianalisa dari dua sudut analisa, yaitu *pertama* analisa dari waktu penggantian barang dan penyebab penggantian barang yang rusak tersebut. Berdasarkan waktu penggantian barang, ternyata semua pegawai di atas telah bertanggungjawab untuk mengganti barang yang rusak tersebut. Mereka menggantinya setelah menerima gaji dengan sejumlah harga barang yang rusak tersebut. Oleh karena itu, menurut peneliti dari hasil wawancara dan pengakuan pegawai dan karyawan bahwa tidak ada pemotongan gaji, karena gaji mereka utuh diberikan kepada mereka, kemudian mereka dituntut untuk mengganti barang yang sudah mereka rusak waktu

bertugas karena kelalaian oleh bendahara pemberi gaji sesuai dengan kesepakatan ketika terjadi kerusakan barang tersebut. Oleh karena itu, pembayaran pada waktu gajian, bukan berarti pemotongan gaji pegawai dan karyawan, akan tetapi itu dilaksanakan berdasarkan kesepakatan antara pegawai dan karyawan dengan pihak perusahaan.

Kedua, bisa dianalisa dari penyebab penggantian barang. Menurut para pegawai dan karyawan bahwa rusaknya barang bukan karena faktor kesengajaan. Oleh karena itu, menurut mereka tidak wajib diganti, sedangkan menurut pihak perusahaan adalah itu merupakan faktor kelalaian dalam melaksanakan tugas. Karena itu adalah faktor kelalaian menurut perusahaan maka pihak perusahaan merasa berhak untuk meminta ganti rugi. Sebagai contoh pada kasus Nur Pitasari dan temannya. Menurut peneliti apabila dianalisa runtut ceritanya adalah merupakan kelalaian. Nur Pitasari menarik troli kurang hati-hati sehingga bisa menarik rak roti yang lain. Seandainya dia hati-hati maka rak roti yang lain tidak akan tertarik yang mengakibatkan roti jatuh sehingga bungkusnya rusak. Demikian juga dengan kasus temannya Nur Pitasari. Seandainya temannya tersebut lebih hati-hati, maka ia tidak akan menyenggol rak gelas sehingga jatuh. Jadi, menurut peneliti bahwa faktor kelalaian pegawai dan karyawan disini sangat jelas. Demikian juga pada kasus Herdi Syahputra, dimana apabila ia hati-hati menyusun rak makanan tersebut maka botol samphoo tersebut tidak akan jatuh. Oleh karena itu, faktor kelalaian sangat jelas walaupun menurut pegawai atau karyawan itu adalah ketidaksengajaan.

Berdasarkan data-data yang ada pada bab tiga di depan serta analisa-analisa di atas, maka menurut peneliti penuntutan tanggungjawab penggantian barang perusahaan 212 Mart Jl. H.R. Soebrantas Panam Kota Pekanbaru adalah sesuai dengan perspektif mazhab Syafi'i. Hal ini karena pegawai dan karyawan tersebut di atas telah melakukan kelalaian dalam melaksanakan tugas. Oleh karena itu wajar perusahaan telah meminta pertanggungjawaban dari pegawai atau karyawan tersebut di atas.

Apabila dianalisa pendapat mazhab Syafi'i tersebut di atas, maka ada empat kesimpulan, yaitu:

1. Pegawai atau karyawan harus ditentukan upah, gaji atau honorinya pada saat penandatanganan perjanjian kerja.
2. Pegawai atau karyawan harus bertanggungjawab atas kerja yang sudah disepakati.
3. Pegawai tidak dapat dituntut untuk bertanggungjawab atas barang yang rusak ketika melaksanakan tugas karena faktor ketidaksengajaan karena ia merupakan orang yang diberi amanah untuk melaksanakan tugas.
4. Pegawai dapat dituntut untuk bertanggungjawab atas barang yang rusak ketika melaksanakan tugas karena faktor kelalaian.

Apabila dianalisa poin satu dan dua di atas, menurut peneliti itu adalah berdasarkan kepada nas Alquran dan Hadis. Dimana pegawai atau karyawan harus ditentukan lebih awal gaji, upah dan honorinya. Seperti layaknya jual beli, harus ada kesepakatan barang dan harga. Ketika barang sudah diserahkan oleh penjual, maka pembeli harus menyerahkan harga barang tersebut. Demikian juga, apabila *ajir* telah melaksanakan tugas

sesuai dengan kesepakatan, maka *mustajir* harus menyerahkan *ujrah*, upah, gaji, atau honor *ajir* atau pegawai atau karyawan tersebut. Apabila *mustajir* tidak menyerahkan *ujrah*-nya maka ia menjadi musuh Allah nanti pada hari kiamat. Sabda Rasulullah Saw:

حَدَّثَنِي بِشْرُ بْنُ مَرْحُومٍ حَدَّثَنَا يَحْيَى بْنُ سُلَيْمٍ عَنْ إِسْمَاعِيلَ بْنِ أُمَيَّةَ عَنْ سَعِيدِ بْنِ أَبِي سَعِيدٍ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمْ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ قَالَ اللَّهُ ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أُعْطِيَ بِي ثُمَّ غَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِ أَجْرَهُ⁸²

Artinya: Telah bercerita kepadaku Bisyr bin Marhun, telah bercerita kepada kami Yayhya bin Sulaim dari Ismail bin Umayyah dari Said bin Abi Said dari Abu Hurairah r.a. dari Nabi saw bersabda: Allah berfirman ada tiga dimana saya adalah musuh mereka pada hari Kiamat, Siapa yang menjadi musuh-Ku maka Aku akan memusuhinya, *pertama* seseorang yang berjanji setia pada-Ku, namun mengkhianatinya, *kedua* seorang yang menjual orang lalu ia memakan hasil penjualannya, *ketiga* seseorang yang mempekerjakan seorang buruh, namun setelah buruh tersebut menyelesaikan pekerjaannya orang tersebut tidak memberikan upahnya. (H.R. Bukhari)

Sedangkan poin ke tiga dan keempat adalah ijtihad mazhab dalam mazhab Syafi'i. Hal ini karena menurut mazhab Syafi'i bahwa *ajir* adalah sama dengan *mudharib*, yaitu pengelola perusahaan. Karena pengelola perusahaan itu (*mudharib*) adalah orang yang diberi amanah untuk melaksanakan tugas tertentu sebagaimana layaknya juga *ajir*, maka ia tidak bisa diminta pertanggungjawaban apabila ada kerusakan barang

⁸²Muhammad bin Ismā'il bin Ibrāhīm bin al-Mughirah al-Bukhārī, *Al-Jāmi' aṣ-Ṣaḥiḥ al-Musnad min Ḥadīṣ Rasūlillah Sallahu'alaihi wasallama wa sunanuhu wa Ayyāmuhu*, Jilid 7 (Berūt: Dār al-Fikr, 1990), h. 471.

ketika melaksanakan tugas. Hal ini sebagaimana yang ditulis oleh Imam Taqiyuddin dalam kitabnya *Kifayah al-Akhyar* di atas. Ia menulis sebagai berikut:

قَالَ (وَلَا ضَمَانَ عَلَى الْأَجِيرِ إِلَّا بَعْدَ أَنْ يَأْمُرَ بِمَنْ فِي يَدِهِ لِأَنَّهُ يَعْمَلُ فِيهِ كَمَا إِذَا
اسْتَأْجَرَهُ لِقَصَارَةِ ثَوْبٍ وَنَحْوِهِ فَإِنَّهُ لَا يَضْمَنُهُ لِأَنَّهُ أَمِينٌ وَلَا تَعْدَى مِنْهُ فَأَشْبَهَ عَامِلٌ

القراض⁸³

Artinya: Berkata Abu Syujak bahwa orang yang diupah (*ajir*) tidak diminta pertanggungjawabannya apabila ia melakukan kesalahan bukan atas dasar kesengajaan, kecuali ia melakukan kesalahan tersebut berdasarkan kepada kesengajaan. Hal ini karena *ajir* atau orang yang diupah adalah orang yang diberi amanah barang-barang yang ada di dalam tangannya. Sebagai contoh jika *ajir* itu diupah untuk membasuh pakaian, atau sebagainya lalu baju atau pakaian tersebut rusak, maka *ajir* tidak boleh dipertanggungjawabkan, karena dia adalah orang yang diamanahkan untuk mengerjakan tugas tersebut, dan dia tidak melakukan pengrusakan itu dengan sengaja. Hal ini disamakan dengan *amil* atau pengusaha dalam *qirad*.

Bahkan menurut Imam Taqiyuddin dalam kitabnya Kitab Kifayah al-Akhyar menjelaskan apabila ada barang yang rusak ketika melaksanakan tugas, maka *mustajir* harus menggantinya agar bisa melaksanakan tugas tersebut dengan baik, seperti contoh apabila ada kuda yang diberikan kepada *ajir* untuk mengangkat barang, tiba-tiba kuda tersebut mati maka *mustajir* harus mengganti kuda tersebut agar *ajir* bisa melaksanakan tugasnya. Di dalam Kitab Kifayah al-Akhyar dijelaskan sebagai berikut:

⁸³Abū Bakar bin Muḥammad bin ‘Abd al-Mu’min bin Ḥarīz bin Ma’lā al-Huṣainī al-Hiṣnī Taqīyuddīn as-Syāfi‘ī, *Kifāyah al-Akhyār fī Hilli Gāyah al-Ikhtisār* (Damaskus : Dār al-Khair , 1994 M), Juz I, h. 297.

أما إذا وقعت الإجارة على الذمة كما إذا قال الأثر متذمتك حملك هذا الموضع كذا فسلمه دابة ليستوفي منها
حقها فهل تملكتم نفس خالٍ جارة بليط بالمؤجر بإبداله إلا أن المعقود عليها قفيا الذمة⁸⁴

Artinya: adapun jika ijārah itu berlaku atas dzimmah (tanggungan), seperti kalau dia berkata: Aku letakkan kepadamu tanggungjawab untuk mengangkut barang-barang ini ke tempat sana ! lalu diserahkan kepada orang yang diupah itu binatang untuk mengangkat barang-barang itu, kemudian binatang itu mati, maka akad ijārah itu tidak terfasakh, yakni terbatal. Bahkan orang yang diupah itu boleh meminta ganti binatang lain daripada orang yang mengupah supaya dapat dilaksanakan kerjanya. Dan dalam masalah ini, apa yang diakadkan dalam perjanjian itu masih tetap berlaku atas tanggungan orang yang diupah.

Namun apabila ada kelalaian maka pegawai, karyawan atau buruh harus bertanggungjawab untuk menggantinya. Hal ini sebagaimana yang ditulis langsung oleh Imam Syafi'i di atas sebagai berikut:

وَإِنْ كَانَ فَعَلَ ذَلِكَ عِنْدَ الْحَاجَةِ إِلَيْهِ بِمَوْضِعٍ قَدْ يَكُونُ بِمِثْلِهِ تَلَفٌ أَوْ فَعَلَهُ فِي الْمَوْضِعِ
الَّذِي لَا يُفَعَّلُ فِي مِثْلِهِ ضَمَنَ (((ثَمَنَ))) فِي كُلِّ حَالٍ مِنْ قَبْلِ أَنْ هَذَا تَعَدَّ⁸⁵

akan tetapi apabila ia lakukan itu karena kebutuhan pada suatu tempat dan kadang ia lakukan seperti itu maka rusak atau ia lakukan pada tempat yang tidak selayaknya maka ia ada jaminan atau harga pada setiap keadaan dari sebelumnya dan ini diperhitungkan.

Dengan demikian, menurut Imam Syafi'i jika dilakukan oleh *ajīr* karena faktor kesengajaan atau kelalaian, maka ia harus menjamin seharga yang rusak tersebut. Hal yang senada juga dituliskan oleh Imam Taqiuddin di atas sebagai berikut:

⁸⁴Taqiuddin as-Syāfi'ī, *Kifāyah al-Akhyār*..., Juz I, h. 311.

⁸⁵as-Syafi'i, *al-Umm*, Juz IV, h. 37.

فَإِنْ تَعَدَىٰ لَزْمَهُ الضَّمَانُ كَمَا إِذَا اسْتَأْجَرَهُ لِلْخَبَرِ فَأَسْرَفَ فِي الْإِيقَادِ أَوْ تَرَكَهُ حَتَّىٰ اخْتَرَقَ

أَوْ أَلْصَقَهُ قَبْلَ وَقْتِهِ وَأَشْبَاهَ ذَلِكَ فَإِنَّهُ تَقْصِيرٌ فَلَزِمَهُ الضَّمَانُ⁸⁶

Artinya: Akan tetapi jika ia melakukan itu atas dasar kesengajaan maka ia diminta pertanggungjawaban. Sama seperti dia diupah untuk membuat roti, lalu dia membakarnya terlalu lama atau dia meninggalkan roti tersebut di atas panggangan sehingga menyebabkan roti tersebut hangus atau dia meletakkan roti tersebut di atas tempat pemanggangan sebelum waktunya atau kesalahan lainnya yang dilakukan dengan sengaja, maka semua ini dianggap atas dasar kelalaian. Apabila seperti ini situasi dan kondisinya, maka ia diminta pertanggungjawaban untuk menggantinya.

Apabila faktor kesengajaan, maka *ajīr* harus bertanggungjawab untuk menggantinya. Zainuddīn bin ‘Abdul Azīz al-Malibāri menjelaskan sebagai berikut dalam kitabnya *Fath al-Mu‘īn bi Syarh*:

(فلا ضمان على واحد منهما) ... (إلا بتقصير) كأن ترك المكثري الإنتفاع بالدابة فتلفت بسبب كانهدام سقف اصطبلها عليها في وقت لو انتفع بها فيه عادة سلمت وكأن ضربها أو أركبها أثقل منه⁸⁷.

Artinya: maka tidak ada jaminan atas masing-masing dari keduanya, kecuali atas dasar kelalaian. Seperti *muktarīm* meninggalkan pemanfaatan binatang sehingga rusak karena tertimpa atap kandangnya yang runtuh pada waktu yang andaikan sebagaimana biasa yang ia manfaatkannya di waktu tersebut maka binatang tidak rusak, atau semisalnya *muktarīm* memukul atau memuatkan kepadanya beban yang lebih berat daripada ketentuan persewaan.

Dari data-data di atas dan penjelasannya maka menurut peneliti bahwa hukum pemotongan gaji pegawai atau karyawan 212 Mart Jl. H.R. Soebrantas Panam Kota Pekanbaru sebagai bentuk tanggungjawab

⁸⁶Taqiyuddīn as-Syāfi‘ī, *Kifāyah al-Akhyār*..., Juz I, h. 297.

⁸⁷al-Malibāri, *Fath al-Mu‘īn*..., Juz III, h. 117.

pegawai atau karyawan atas kerusakan barang perusahaan atas dasar kelalaian adalah sesuai dengan perspektif mazhab Syafi'i.

Berkaitan dengan kemungkinan munculnya sengketa antara *ajir*, buruh atau karyawan dengan pihak *mustajir*, pengusaha atau perusahaan, mazhab Syafi'i telah menjelaskan secara rinci. Dalam kitab *Kifayatul Akhyar*, Imam Taqiyuddin menjelaskan tentang batas kesengajaan dan ketidak kesengajaan atau ketidaksengajaan adalah berdasarkan kepada *urf* atau kebiasaan yang berlaku pada daerah setempat atau menurut para ahli. Imam Taqiyuddin menulis sebagai berikut:

واعلم أن المرجع في العدوان إلى العرف فلو ربط الدابة في الإسطبل فماتت لم يضمن وإن انهدم عليها فماتت أطلق الغزالي النقل عن الأصحاب أنه يضمن وقال غيره إن انهدم في وقت لا يعهد أن يكون فيه الانتفاع كالليل في الشتاء والمطر الشديد في النهار فلا ضمان وإلا ضمن⁸⁸

Artinya: Ketahuilah bahwa batas kesengajaan itu dikembalikan kepada *uruf* atau kebiasaan setempat. Jika diikatkan binatang itu dalam kandangnya, lalu mati, ia tidak dipertanggungjawabkan. Akan tetapi jika rumah kandang itu roboh menimpa binatang itu, lalu mati binatang itu, maka menurut apa dimutlakkan Imam Ghazali dari nukilannya dari para *ashab*, bahwa ia dipertanggungjawabkan. Yang lain pula mengatakan bahwa jika rumah kandang itu roboh pada waktu yang biasanya tidak digunakan binatang itu, seperti di waktu malam pada musim dingin, atau di waktu hujan lebat di siang hari, maka ia tidak dipertanggungjawabkan, selain sebab-sebab semacam itu, maka dia dipertanggungjawabkan.

Dengan demikian, menurut mazhab Syafi'i untuk menilai disengaja atau tidak disengaja atau karena kelalaian itu dapat dinilai sesuai dengan kebiasaan setempat atau menurut ahli. Zainuddin bin 'Abdul Aziz al-Malibari menjelaskan sebagai berikut dalam kitabnya *Fatḥ al-Mu'in bi Syarḥ*:

⁸⁸Taqiyuddīn as-Syāfi'ī, *Kifāyah al-Akhyār*..., Juz I, h. 297.

ويصدق الأجير في أنه لم يقصر ما لم يشهد خبيران بخلافه⁸⁹.

Artinya: Buruh bisa dibenarkan dakwaanya bahwa ia tidak berbuat lalai selama tidak ada dua orang saksi yang menyaksikan kebalikannya.

Dari penjelasan di atas maka ini berarti mesti ada tim penilai yang menilai apakah *ajir*, buruh atau karyawan berbuat sengaja atau tidak sengaja atau lalai. Merekalah yang menilai sehingga tidak merugikan salah satu pihak. Selanjutnya dalam mazhab Syafi'i juga dijelaskan bahwa buruh bisa mempertahankan haknya dengan mendakwakan bahwa ia tidak lalai sehingga terjadi kerusakan selama tidak ada saksi yang mampu menyatakan bahwa ia berbuat itu adalah karena kelalaian.

⁸⁹al-Malībārī, *Fath al-Mu'in*..., Juz III, h. 117.

BAB V

PENUTUP

J. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis dapat menyimpulkan bahwa:

1. Pemotongan gaji yang dilakukan pada perusahaan 212 MartJl. Soebrantas Panam Kota Pekanbaru ada dua sebab, yaitu pemotongan gaji karena tidak masuk kerja dan pemotongan gaji karena merusak barang perusahaan. Pemotongan gaji yang dilakukan oleh pihak perusahaan berbeda dengan pandangan pihak karyawan perusahaan. Menurut pihak perusahaan pemotongan gaji tidak pernah dilakukan oleh pihak perusahaan, kecuali karena tidak masuk kerja. Sedangkan berkaitan dengan pemotongan gaji karena merusak barang perusahaan bukan pemotongan gaji, akan tetapi pihak karyawan mengganti utang yang dijanjikan oleh karyawan perusahaan karena ia telah merusak barang tertentu karena sengaja atau karena kelalaian, dan ini adalah janji dari pegawai yang bersangkutan untuk menggantinya pada waktu gajian. Jadi tidak ada pemotongan gaji. Sedangkan menurut karyawan itu adalah pemotongan karena dipotong sebelum menerima gaji, akan tetapi mereka mengakui bahwa akan diganti barang yang rusak tersebut ketika gajian. Menurut pihak karyawan itu adalah termasuk kepada pemotongan gaji.
2. Hukum pemotongan gaji yang ditinjau dari perspektif mazhab Syafi'i tidak ada, yang ada adalah hukum pembebanan

tanggungjawab kepada *ajīr* ketika merusak barang *musta'jir*. Dalam hal ini, ada dua penjelasan dalam kitab-kitab mazhab Syafi. *Pertama* kerusakan barang *musta'jir* yang tidak disengaja oleh *ajīr*, maka ia tidak boleh dibebani tanggungjawab. Ini artinya *ajīr* tidak berkewajiban untuk mengganti barang yang rusak tersebut, karena ia adalah orang yang diberi amanah untuk melaksanakan tugas tertentu dan ia melaksanakannya tidak sengaja. *Kedua*, apabila kerusakan barang *musta'jir* tersebut dilakukan dengan sengaja atau karena kelalaian, maka *ajīr* bisa dituntut untuk bertanggungjawab atas rusaknya barang *musta'jir* tersebut, dimana ia harus mengganti barang yang rusak tersebut. Adapun hukum pemotongan gaji karyawan di Perusahaan 212 Mart Jl. Soebrantas Panam Kota Pekanbaru ditinjau dari perspektif mazhab Syafi'i di atas adalah boleh dilakukan apabila memang ada faktor kesengajaan dan atau kelalaian dari pihak *ajīr*. Berdasarkan data-data yang diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan bahwa kerusakan barang perusahaan 212 Mart Jl. Soebrantas Panam Kota Pekanbaru yang terjadi adalah disebabkan faktor kelalaian karyawan yang bersangkutan. Pemotongan gaji yang dilakukan oleh pihak perusahaan 212 Mart Mart Jl. Soebrantas Panam Kota Pekanbaru adalah bentuk pertanggungjawaban yang sudah dijanjikan oleh karyawan yang bersangkutan. Kebijakan pemotongan gaji untuk mengganti barang perusahaan yang rusak adalah untuk membantu karyawan tersebut, karena ia tidak mampu

menggantinya saat kejaidan, akan tetapi ia mampu menggantinya pada saat gajian.

K.Saran

Dari kesimpula di atas, maka penulis dapat mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kebijakan pemotongan gaji karyawan sebaiknya dituangkan dalam perjanjian kerja, sehingga tidak menimbulkan kerugian salah satu pihak yang terkait dengan perjanjian kerja tersebut.
2. Dalam perjanjian kerja seharusnya dituangkan poin-poin yang termasuk kategori faktor ketidaksengajaan dan faktor kesengajaan dan kelalaian, sehingga masing-masing pihak baik itu *ajīr* atau *musta'jir* tidak menafsirkan sesuai dengan kepentingan masing-masing.
3. Untuk menilai rusaknya barang *musta'jir*, karena faktor kesengajaan atau ketidaksengajaan atau karena faktor kelalaian sebaiknya ditentukan oleh Tim Penilai atau Dewan Penilai yang diwakili oleh masing-masing pihak dan berjumlah ganjil. Tim Penilai atau Dewan Penilai bisa dua dari *musta'jir*, dua dari pihak *ajīr* dan mungkin satu dari pihak luar yang independen, atau sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan.
4. Pemotongan gaji karyawan sebaiknya dilakukan pada saat gajian sehingga tidak memberatkan pihak *ajīr* dan juga tidak merugikan pihak *musta'jir*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abū Ishāq, Ibrāhīm bin ‘Alī bin Yūsuf as-Syirāzī, *al-Muhazzab fī Fiqh al-Imām as-Syāfi’ī*, Berūt: Dār al-Ma’rifah, t.t, Juz I.
- Aḥmad bin Ḥanbal ‘Abdullah as-Syaibani, *Musnad Aḥmad bin Ḥanbal*, al-Qāhirah: Muassasah Qurṭubah, t.t, Juz IV.
- Aḥmad Syihābuddīn, *Ḥāsiyah ‘Amīrah*, Berūt : Dār al-Fikr , 1998 M, Juz III.
- Anoraga, Pandji. *Psikologi Kerja*, cet Ke-3. Jakarta: Rineka cipta, 2001.
- Ashshofa, Burhan. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rineka Cipta, 2001.
- al-Bukhārī, Muḥammad bin Ismā’il bin Ibrāhīm bin al-Mughirah, *Al-Jāmi’ aṣ-Ṣaḥīḥ al-Musnad min Ḥadīṣ Rasūlillah Ṣallahu’alaihi wasallama wa sunanuhu wa Ayyāmuhu*, Jilid 7, Berūt: Dār al-Fikr, 1990.
- Departemen Agama, *Alquran dan Terjemahnya*, Bandung: Toha Putra, 1996.
- ad-Dimyāṭi, Abī Bakar Ibnu as-Sayyid Muḥammad Syaṭā, *Hāsiyah ‘Tānah at-Ṭālibīn alā Ḥillī al-Fāz Fath al-Mu’īn li Syarḥi Qurratul ‘Aini bi Muḥimmāt ad-Dīni*, Berūt: Dār al-Fikr, 1998, Juz III.
- Ibnu Mājah, Abū‘Abdullah Muḥammad bin Yazīd al Qazwaynī, *Sunan Ibnu Mājah*, Mesir: Maktabah al-Asry, 2002, Juz VII.
- Ibnu Hanbal, Aḥmad Abdullah as-Syaibani, *Musnad Ahmad bin Hanbal*, Juz IV, al-Qahirah: Muassasah Qurtubah, t.t.
- al-Husayni, Taqyuddin Abī Bakar bin Muḥammad ad-Damasyqī as-Syāfi’ī, *Kifāyah al-Akhyār fī Ḥillī Gayah al-Ikhtiṣār*, Jakarta: al-Haramain, 2005, Juz I.
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, ed. Ke-5, 2005 M.
- Suhendi, Hendi. *Fiqih Mu’amalah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014.
- Al-Malyabari, Zainuddin bin Abdul Aziz, *Fath al-Mu’īn bi Syarḥ Qurrtul ‘Aini*, Berūt: Dār al-Fikr, 2006, Juz III.

- Manan, Munafrizal. *Gerakan Rakyat Melawan Elite*. Yogyakarta: Resist Book, 2005.
- Miru, Ahmad *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*. Jakarta: Raja Wali Pers, 2013.
- al-Qalyūbī, Syihābuddīn Aḥmad bin Aḥmad bin Salamah, *Hāsiyah Qalyūbī*, Berūt : Dār al-Fikr , 1998 M, Juz III.
- Al- Qaradhawi, Yusuf. *Fatwa-fatwa kontemporer*. Pustaka Al- Kautsar: Jakarta Timur, 2009.
- Sābiq, Sayyid, *Fiqh Sunnah*, Jilid 3, Berūt: Dār al-Kitab al-‘Arabi, 1977 M.
- Suriasumantri, S. Jujun,. *Filsafat Ilmu Sebuah Pengantar Populer*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1999.
- as-Suyūṭī, Jalāluddīn ‘Abdurrahmān bin Abū Bakar, *Al-Asybah wa an-Nazā’ir*, Berūt: Dār al-Fikr, 1998.
- As-Syaukanī, Muḥammad bin Ali bin Muhammad bin Abdullah, *Nailul Awṭār*, Mesir: Dār al-Hadīṣ, 1993, Juz V.
- Silalahi, Ulber. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT.Refika Aditama, 2009.
- Suhendi, Hendi, *Fiqh Mu’amalah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014.
- Surbekti R, dan Tjirosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*., Jakarta: Padya Paramita, 2008.
- Syafe’i, Rahmat. *Asas-Asas Hukum Mu’amalah*. Edisi revisi. Yogyakarta: UII Press, 2000.
- Syaifullah, *Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Padang: Boduose Media, 2016.
- Taher, Alamsyah. *Metode Penelitian Sosial*. Banda Aceh: Syiah Kuala University Press, 2009.
- Taqyuddin, Abī Bakar bin Muḥammad al-Husayni ad-Damasyqī as-Syāfi’ī, *Kifāyah al-Akhyār fī Hilli Gayah al-Ikhtiṣār*, Juz I, Jakarta: al-Haramain, 2005.
- Zuriah, Nurul. *Metodologi Penelitian Sosial Dan Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009.
- Az-Zuhaili, Wahbah. *Fiqh Islam Waadillatuhu*. Jakarta: Gema Insani dan Darul Fikri, 2011.

LAMPIRAN- LAMPIRAN





PT. INTAN PAYUNG BERKAH

Jl. HR Soebrantas, No.14 A, Tuah Karya, Tampan, Pekanbaru
Kode Pos: 28293

INTAN PAYUNG BERKAH

Pekanbaru, 28 Maret 2020

No : 010/SPT/IPB-KE/III/2020
Lamp. : -
Hal : Pelaksanaan Penelitian

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Syariah dan Hukum
UIN Sumatera Utara
Di
Medan

Assalaamu'alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan dilaksanakan penelitian/riset di PT Intan Payung Berkah, Unit Toko Retail 212 Mart Soebrantas atas nama Nur Laila, NIM: 24.14.3.039 Jurusan Hukum Ekonomi Syariah (MUAMALAH), maka melalui surat ini kami sampaikan bahwa yang bersangkutan telah menyelesaikan penelitiannya di PT. Intan Payung Berkah dimulai dari tanggal 13 s.d 27 Maret 2020.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatian Bapak dan Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum wr. wb.

a.n Direktur


PT. INTAN PAYUNG BERKAH
Muhammad Asnawir Nasution
Manager Operasional

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Sibanggor Tonga pada tanggal 06 November 1995, putri dari pasangan suami istri ibu Armida dan bapak Ashari.

Penulis menyelesaikan pendidikan tingkat SD di SD Negeri Sibanggor Julu pada tahun 2008, tingkakaat SLTP di SMP Negeri 1 Puncak Sorik Marapi tahun 2011, dan tingkat SLTA di SMA IT Al-Husnayain pada tahun 2014, kemudian melananjutkan kuliah di fakultas Syari'ah UIN Sumatera Utara Medan mulai tahun 2014.

Pada masa menjadi mahasiswa, penulis aktif mengikuti perkuliahan di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.